



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en
la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018**

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

AUTORES:

Br. Quispe Huallpa, Nely Verónica

Br. Villegas Leon, Jhimy Alan

ASESOR:

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ –2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Rojas Cotrina, Amancio Ricardo
Presidente

Dr. Espinoza Borja, Eugenio Marlon
Secretario

Dr. Mendoza Balarezo, Javier
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Rosenda y Alipio para apoyarme en todas las decisiones y proyectos y para mí ser capaz de desarrollar esta tesis con excelente conocimiento, no ha sido fácil hasta ahora, pero gracias a su aportación, su amor, su inmensa bondad y apoyo, lo difícil de lograr este objetivo se ha notado menos.

Nely

A mis padres IGNACIO y ALFONSA, por depositar su confianza en mí ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y por incentivar me a seguir adelante. Por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

Jhimy

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud a la Universidad Cesar Vallejo, a nuestros docentes de la Maestría en Gestión Pública Cesar Vallejo, por todo el conocimiento que supieron brindarnos a nuestra formación y que nos hacen profesionales de éxito con visión a futuro, damos gracias también a nuestros padres y miembros de familia que sin el apoyo de ellos no sería posible alcanzar nuestro anhelo esperado, contribuyendo al apoyo material, moral y por darnos su consejo incondicionalmente. Del mismo modo, agradecemos a nuestros amigos con los que compartimos momentos únicos, en nuestra aula de conocimiento, experiencias y vivencias que marcaron una etapa en nuestras vidas, Finalmente nuestra gratitud para el Dr. Javier Mendoza Balarezo, por su apoyo incondicional y por ponerle el toque final y calidad al texto de esta investigación.

Los Autores

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, ante ustedes presentamos la tesis titulada “Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018” cuyo propósito es determinar la correlación o grado de asociación entre la gestión pública por resultado y el rendimiento laboral. Dando cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, previa sustentación y aprobación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación:

Los autores

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación.....	vii
Indice de tablas	x
Indice de graficos	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema.....	37
1.4.1. Problema General.....	37
1.4.2. Problemas Específicos	37
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.6.1. Hipótesis General	38
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	38
1.7. Objetivos	39
1.7.1. Objetivo General.....	39
1.7.2. Objetivos Específicos.....	39
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización.....	41
2.3. Población y muestra.....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47

2.5. Métodos de análisis de datos.....	49
2.6. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS	51
3.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	51
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
V. CONCLUSIONES	73
VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	76
ANEXOS	79
ANEXO N° 01: Instrumentos	80
ANEXO N° 02: Validación de instrumentos	84
ANEXO N° 03: Matriz de consistencia.....	94
ANEXO N° 04: Permiso para realizar encuesta y toma de datos a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.....	97
ANEXO N° 05: Constancia de toma de datos a los funcionarios y trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco	98
ANEXO N° 06: Evidencias fotográficas	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión Por Resultados de la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	51
Tabla 2. Planeamiento Estratégico en de la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	52
Tabla 3. Presupuesto por Resultados en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	53
Tabla 4. Gestión de Programas y Proyectos en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	54
Tabla 5. Objetivos Estratégicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	55
Tabla 6. Participación Ciudadana en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	56
Tabla 7. Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	57
Tabla 8. Evaluación por Resultados en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	58
Tabla 9. Evaluación del desempeño en la Municipalidad Provincial de Huánuco	59
Tabla 10. Productividad en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	60
Tabla 11. Motivación en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	61
Tabla 12. Trabajo en Equipo en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Gestión Por Resultados de la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	51
Gráfico 2. Planeamiento Estratégico en de la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	52
Gráfico 3. Presupuesto por Resultados en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	53
Gráfico 4. Gestión de Programas y Proyectos en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	54
Gráfico 5. Objetivos Estratégicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	55
Gráfico 6. Participación Ciudadana en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	56
Gráfico 7. Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	57
Gráfico 8. Evaluación por Resultados en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	58
Gráfico 9. Evaluación del desempeño en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	59
Gráfico 10. Productividad en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	60
Gráfico 11. Motivación en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	61
Gráfico 12. Trabajo en Equipo en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018	62

RESUMEN

La Municipalidad Provincial de Huánuco, como gobierno local, está obligado a implementar el modelo de gestión pública por resultados, en ese contexto, ha logrado durante todo este periodo implementar aspectos fundamentales como el planeamiento estratégico, presupuesto por resultados, gestión de programas y proyectos, objetivos estratégicos, participación ciudadana, entre otros. Ello ha motivado a que la actual gestión convoque a sus trabajadores y/o entrene a su personal establecer con estos modelos.

La tesis ha sido elaborada tomando en cuenta el reglamento de grados de la Universidad César Vallejo, como tal se ha, tomado en cuenta, en ese sentido, se ha podido establecer algunos criterios necesarios para poder formularla, como por ejemplo el diseño, el marco metodológico, la exposición de resultados, la contrastación de hipótesis entre otros similares. Los resultados obtenidos, permiten observar como los trabajadores de la comuna en lo que respecta al planeamiento estratégico estos se sienten identificados con la misión, la visión, siendo aspectos que los gerentes capitalizan para poder mejorar el rendimiento que ellos tienen. De igual forma, en lo que respecta a los presupuestos, tanto trabajadores como gerentes han manifestado que, si este recurso no es suficiente para desarrollar las tareas, lo más seguro es que los objetivos no se cumplirían por lo tanto la eficiencia del trabajador disminuiría. Así mismo, es fundamental en comuna dice la investigación dotarle de elementos administrativos que hagan de la gestión algo mucho más ágil para poder cumplir con su ejecución. Los objetivos, y la participación ciudadana también son elementos de este nuevo modelo, por lo que se concluye que la investigación dota de información relevante para quienes toman decisiones en la Municipalidad de Huánuco pudiendo a partir de estos conocimientos crear estrategias que favorezcan un mayor rendimiento del trabajador sin importar la modalidad contractual que tenga con la comuna.

PALABRAS CLAVE: gestión pública por resultados, rendimiento laboral, planeamiento estratégico, presupuesto por resultados, gestión de programas y proyectos, objetivos estratégicos, participación ciudadana

ABSTRACT

The Provincial Municipality of Huánuco, as a local government, is obliged to implement the public management model by results. In this context, throughout this period, it has been able to implement fundamental aspects such as strategic planning, budget for results, management of programs and projects, strategic objectives, citizen participation, among others. This motivated the current managements to train its workers and / or train its stable staff with these models. The thesis has been developed taking into account the regulation of degrees of the César Vallejo University, as such has been taken into account, in that sense, it has been possible to establish some necessary criteria to be able to formulate it, such as the design, the methodological, the exhibition of results, the hypothesis among others similar. The results obtained allow to observe how the workers of the commune with regard to strategic planning, they feel identified with the mission, the vision, being aspects that the managers capitalize in order to improve the performance they have. Similarly, with regard to budgets, both workers and managers have stated that, if this resource is not sufficient to perform the tasks, the most likely thing is that the objectives would not be met, therefore the worker's efficiency would decrease. Likewise, it is fundamental in a commune to search for administrative elements that make the management something much more agile to be able to comply with its execution. The objectives and citizen participation are also elements of this new model, so it is concluded that the search provides relevant information for those who make decisions in the Municipality of Huánuco can from this knowledge create strategies that promote greater performance of the worker regardless of the contractual modality he has with the commune.

Keywords. Public management by results, labor performance, strategic planning, budget for results, management of programs and projects, strategic objectives, citizen participation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La historia describe que durante el Siglo XVIII el hombre establece derechos de tipo civil y algunos políticos, esto en respuesta a dictaduras en las que predominaba la monarquía, surge una tendencia que promovía al Estado como interventor que debería garantizar los derechos del hombre como parte de la sociedad. Este modelo obligo a la revisión de como el Estado establecía relaciones con la sociedad; a partir de ello la modernización en el ámbito administrativo y el diseño de programas de desarrollo eran establecidos en los diferentes niveles de intervención pública. Experiencias en administración pública fueron diseñadas en países como Nueva Zelandia, Australia, reino Unido, Estados Unidos y Canadá.

Esta etapa ha obligado a tomar medidas que buscaban rediseñar los procedimientos estatales para establecer la relación con la sociedad. Ello ha permitido que las fronteras entre el mercado, estado, sociedad y población en general, pudiendo ser que la gestión pública se maneje en un ámbito más complejo.

Esta posición estatal de la Gestión pública exige que el aparato estatal cuente con procedimientos que invoquen su autonomía, debiendo estas contar con una estructura funcional y coherente que programe servicios. En la actualidad el interés por las decisiones del estado se ha hecho prioritario, el sector público y las empresas encontraron oportunidades para la acción y el crecimiento económico. Fue en el mismo periodo en este continente el interés por la gestión pública, esto se lograr gracias al crecimiento constante en términos económicos y sociales de su población, todo ello basado en mayores competencias, equidad, y medio ambiente.

Los diferentes niveles de Gobierno encuentran al factor humano como el principal elemento para cumplir con los objetivos de la Gestión Pública, que hoy se orienta a la prestación de servicios eficientes para satisfacer la demanda de la sociedad civil.

En el caso de nuestro País hoy el enfoque de la Gestión Pública en Gobierno Local, Regional, Nacional, está en función a los resultados que la administración genere con su equipo humano como condición para la entrega de presupuesto para la ejecución de servicios públicos. Esta práctica ha sido definida ante la ineficiencia que tienen algunos niveles de gobierno para poder hacer uso los recursos del pueblo. En el gobierno del presidente Toledo se han establecido los cimientos para poder integrar los programas estatales a mecanismos de control que evacuen resultados que sean insumos para poder priorizar mayor dotación de recursos. En este contexto es fundamental reconocer que la política obliga conductas productivas en los trabajadores del aparato público, debiendo tener un rendimiento mucho más verificable de la labor que realizan. Hay comportamientos que se han definido, culturas que se han establecido como en el caso de la Municipalidad de Arequipa, quienes registran importantes desempeños en todos sus sistemas de administración, reconocido por la PCM.

La Municipalidad Provincial de Huánuco, forma parte del modelo estructural de gestión Pública por resultados que el país ha establecido, ha manifestado públicamente su preocupación dado que el sistema genera comportamientos en sus trabajadores que todavía no puede describirlos. Los elementos de la gestión pública por resultados como la formulación del plan estratégico han convocado a trabajadores de las diferentes áreas para que definan en función a sus capacidades sus propios objetivos, y actividades, así como líneas para establecer la cultura organizacional. Otro elemento de esta gestión pública en Huánuco es la disponibilidad presupuestaria que es otorgada a las áreas de parte del Ministerio siempre y cuando cumplan con las metas establecidas. De igual forma la Gerencia de Administración está bajo la responsabilidad de la gestión financiera, debiendo garantizar la provisión adecuada de los recursos. Otro aspecto de la gestión pública por resultados en Huánuco es la gerencia de programas y proyectos, debiendo estos ser ejecutados de manera eficiente según la

programación establecida en el presupuesto vigente, caso contrario la reducción de recursos será inminente en la Municipalidad de Huánuco. Finalmente, el monitoreo y evaluación se da en todas las partes de la ingeniería organizacional, en el sentido que no solo se monitorea ejecución de programas, sino también, rendimiento de los trabajadores. Estas características generan estilos de dirección que tiene que ayudar a que las capacidades de los trabajadores se orienten al cumplimiento de las obligaciones que exige el sistema.

El principal problema para la Municipalidad Provincial de Huánuco, es como este enfoque de gestión Pública por resultados influye en el rendimiento de los trabajadores, observando si estos son más productivos, o eficientes con las obligaciones que establece el sistema estatal. Se busca clarificar al Consejo actual como se relaciona y/o influye la Gestión Pública por Resultados en el Rendimiento de los trabajadores nombrados y CAS.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

De la Torre (2016), en su tesis intitulada “El Modelo de Gestión del Gobierno Provincial y su incidencia en el desempeño institucional, estudio de caso Gobierno Autónomo Descentralizado GAD provincial de Imbabura” presentada el 2016 presentada al Instituto de Altos Estudios Nacionales de la Universidad de Posgrado del Estado, concluye:

- Una institución que no tenga actualizado los documentos de gestión no tiene preciso cuáles son sus metas y objetivos, esto impide un adecuado desempeño de los trabajadores en la comuna.
- La gestión de la comunicación es fundamental para transmitir objetivos, esto considera la investigación hecha, sosteniendo que una adecuada difusión y conocimiento de las políticas y objetivos institucionales.
- La aplicación de un modelo de gestión por resultados, facilita el uso de la tecnología con un programa que genere soporte como el cuadro de

mando integral, que facilita la identificación de indicadores de gestión en base a la realidad institucional.

Castro (2014), en su tesis titulada “Prácticas directivas y competencias de los altos directivos públicos para una gestión efectiva en el Estado de Chile” presentada a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile Concluye:

- Que las competencias de los altos directivos en la gestión pública determinan la eficiencia en el trabajo, puesto que estas habilidades permitirán mayor competitividad en todo el aparato estatal chileno. El tesista sostiene que las prácticas gerenciales establecen los criterios en el recurso humano.
- Las conclusiones, se sustentó en la trascendencia e impacto de la competencia de altos directivos a nivel de la estructura estatal. Demostró la tesis que hay algunos factores importantes como el liderazgo y la calidad de los directivos. La Política del Estado establece las metas de trabajo en todos los niveles.

Barros (2014), en su tesis titulada “Propuesta de mecanismos para una mejora en la gestión del capital humano en el Departamento de Recursos Humanos en la Municipalidad de Ñuñoa con respecto a su dirección administrativa” presentada a la Facultad de Administración de la Universidad de Chile concluye:

- Que en la actualidad toma cada vez más relevancia en las Organizaciones los conceptos relacionados con la Gestión del Capital Humano principalmente por la capacidad de darle un valor agregado a las mismas, versus competidores que no desarrollan esta área, y la posibilidad de crear un mejor clima organizacional para sus integrantes. Si en un primer momento esta “materia” tenía un desarrollo casi exclusivo en el sector privado con la aparición de la Nueva Gestión Pública estos conceptos han sido valorados y utilizados por el sector

público cada vez en mayor medida. Es por ello que observando la situación en esta materia en el Departamento de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Ñuñoa y el desarrollo que tienen en su Gestión de Capital Humano por parte de su Dirección Administrativa es que se presenta una propuesta para intervenir en esta Organización.

Nacionales:

Alvarado (2015), en su tesis titulada “La Gestión por Resultados y su influencia en el Planeamiento Estratégico en el Sector Público, Lima 2015” presentada el 2015 a la Universidad Científica del Sur, concluye:

- El uso de presupuestos por resultados, es fundamental para poder garantizar la ejecución de las metas como entidad. La aplicación de este enfoque ha sido de gran ayuda en los últimos siete años de aplicado, sobre todo en Ministerios, OPD.
- Respecto al planeamiento estratégico, no depende solo del modelo de gestión, sino también de que se establezcan con claridad a los objetivos propuestos, para ello las estrategias tienen que estar orientadas a estas tareas. Teniendo una visión permanente, delegando responsabilidades, brindando herramientas necesarias, sostiene la autora de la tesis.
- Sostiene, además la autora que es fundamental la cobertura de programas con objetivos claros en el sector público, esto va permitir una mejora sustancial en el tiempo.

Piscoya (2017), en su tesis titulada “Modelo de gestión para gobiernos regionales con enfoque a gerencia para resultados” presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Mayor de San Marcos, concluye:

- La gestión pública basada en resultados, ha sido propuesto según la tesis tomando en cuenta los siguientes aspectos: considera prácticas de gestión cuya experiencia ha sido exitosa en Latinoamérica, así

mismo, se ha hecho una revisión de las principales motivaciones que impulsaron este modelo, tomando en cuenta enfoque de demanda y oferta.

- El modelo que propone el investigador se ha comprobado que tiene buen desempeño en las diferentes regiones del país, logrando que el rendimiento de los trabajadores tenga esa orientación en el corto plazo.
- Es fundamental que los Gobiernos Regionales en todo el país, establezcan una cadena de valor que le permita la adaptación inmediata a este sistema integrado de rendimiento con objetivos, bajo el marco de las nuevas competencias.

Rosales (2014), en su tesis titulada “El Rendimiento de los Trabajadores como parte del Clima Laboral de la Municipalidad Distrital de Chocope, provincia de Ascope, Durante el Periodo Octubre 2013 a Enero 2014” presentada a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Trujillo, concluye:

- Que los trabajadores públicos ante los nuevos sistemas de evaluación y exigencia, consultan por lo general a los gerentes, cuales son las labores que deben cumplir, puesto que los modelos de resultados hoy establecen cooperación técnico – personal.
- En cuanto al apoyo que puede dar los gerentes, esto es fundamental en el sentido que son ellos los que llegan a diseñar los modelos y sistemas de trabajo en cada una de sus áreas, considerando los objetivos comunes de la institución. Ello (trabajadores) están sujeto a normas y burocracia formal que establece direcciones regulares en torno a directivas nacionales, estos tienen que ser adaptados en los objetivos de la municipalidad.

Locales:

Boza & Atencia (2016), en su tesis titulada “El Presupuesto Institucional como herramienta de la Gestión Pública por Resultados en el Gobierno

Local de Lauricocha departamento de Huánuco, periodo 2014 – 2015” presentada a la Facultad de Ciencias Contables de la UNHEVAL sostiene:

- La investigación ha demostrado la influencia positiva entre el presupuesto, y a gestión por resultados, ello como herramienta, generan comportamientos en los trabajadores que impulsan su rendimiento a los objetivos planteados en la comuna. Así mismo, sostiene que es importante considerar aspectos programáticos en el Presupuesto de apertura que incluya recursos para el monitoreo de rendimiento de los trabajadores.
- Los trabajadores han demostrado en la investigación conocer los procesos que exige el cumplimiento de metas establecidos en el presupuesto, ello genera una organización interna que los obliga esquemas de trabajo en la comuna de Lauricocha para poder establecer equipos con capacidad de cumplir objetivos.
- Así mismo, la investigación contempla incluir estos indicadores en los planes estratégicos, esto es fundamental para poder establecer con claridad las metas en el corto plazo para un desempeño adecuado según lo esperado por el Consejo Municipal.

Huansi & Rojas (2015), en su tesis titulada “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial del gobierno regional de Huánuco, periodo 2013”. Presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco concluye:

- En la gerencia estudiada, se ha podido identificar que la comunicación es fundamental para determinar el desempeño laboral de los trabajadores, en el sentido que se transite adecuadamente los roles que cada servidor debe cumplir en coordinación con la gerencia.
- De igual forma la tesis ha identificado que las habilidades que tiene el personal en el área esta en estrecha relación con el desempeño en la

gerencia estudiada, por lo que es necesario un entrenamiento constante.

- Así mismo, la tesis identifica a la identidad de los trabajadores como un factor fundamental que estimula o motiva su desempeño, por lo que la gerencia hace una apuesta seria al respecto.

Jara (2015), en su tesis titulada “El clima institucional y su relación con el nivel de rendimiento laboral en la sede del gobierno regional Huánuco-período 2015” Presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Hermilio Valdizan concluye:

- El estudio ha determinado que el clima institucional tiene vinculación con el rendimiento de los servidores públicos en la sede del GORE Huánuco. Todos los resultados expresados tras la aplicación de su instrumento de investigación manifiestan el interés que tienen los trabajadores para poder entender que las relaciones humanas, y formales establecen los comportamientos como parte de la cultura organizacional en la SEDE del Gobierno Regional.
- Las principales conclusiones sintonizan con el fin de la tesis indicando que el clima institucional, por lo general establecido a partir de las metas, sistemas, es fundamental para establecer las rutas de trabajo para cada uno de los miembros que laboran en el Gobierno regional, en ese contexto es necesario entender que las políticas actuales para fomentar un clima organizacional determinan el compromiso con el fin.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable 1: Gestión Pública por Resultados

Makon (2000), sostiene que la gestión por resultados es un nuevo modelo de administración del estado. Fue diseñada para las instituciones como el BID, CLAD, BM, quienes definen:

“La Gestión por Resultados, sostiene su autor que enmarca la función de poder facilitar a las instituciones del estado la gerencia integral que pueda integrar procesos que den valor, este modelo de gestión tiene como finalidad optimizar la gestión con mayores competencias siendo eficaz, muy eficiente en el desempeño de los trabajadores, el logro de objetivos de gobierno y el cambio continuo de sus instituciones”

A partir de esta idea concluimos:

- Este enfoque precisa que “gestionar” se entiende como la creación de valor a la gestión
- El concepto define a este modelo como un grupo de herramientas útiles sirven a generar importantes resultados para la gestión.

La gerencia por resultados requiere que se prioricen el cumplimiento de los objetivos propuestos que sean generales y específicos en la administración de los fondos de gobierno. El control del cumplimiento de los resultados se mide gracias a ciertos estándares como la eficacia, eficiencia, así como también economía junto a la calidad del trabajo del estado. Es fundamental el cumplimiento de estos estándares que están precisados por el accionar de los encargados de las áreas de la gestión del estado. Sin duda, estos postulados son aspectos considerados en un proceso para el cambio en la cultura que la organización del sector público debe tener, reemplazando un esquema de gerencia pública que enfatiza en los procedimientos de estándares establecidos, por otra gerencia, con un enfoque en el cumplimiento de resultados. En sus textos CEPAL (1998) sostiene:

- Mejorar la gestión pública permite aliviar la formalidad presupuestaria y comunica aspectos positivos a la población con relación al gasto del gobierno.
- Disminuye el desperdicio de los recursos, permitiendo liberarlos para otras necesidades que no hayan sido atendidas o servicios que hayan sido insuficientes.

(Presupuesto 2013), Sostiene que mejorar la eficiencia en la entrega de servicios se traslada al privado, permitiendo también mejorar su eficiencia. Los esquemas de evaluación de resultados están limitados por que las acciones del Estado son complejas, aun así, existen momentos en los que pueden ser aplicados. De igual forma, necesario tener presente que los procedimientos de transición orientada a una gestión que cumpla los resultados en los servicios que se presta a los contribuyentes; CEPAL (1998), expone estos considerandos en dos aspectos:

- I. Replantear la lógica de funcionamiento interno de las instituciones de gobierno (organización, motivación, seguimiento y control, modelo de supervisión y administración de personas, mapas de gerencia de finanzas y, otros);
- II. Se precisan las relaciones que abordan todas las instituciones del Estado y la economía. Señala Shack et. al. (1996), la clave de una gestión eficiente moderna depende de cambiar cultura organizacional que se centra en normas a una que oriente la atención en los logros de la administración estatal, con orientación hacia tener contento al usuario.

En ese contexto la CEPAL (1998), sostiene que las principales características de la nueva gestión pública son:

- a) Entender el derecho del ciudadano que a la vez es usuario, especificados y atendido.
- b) Administrador con nuevas competencias, o gestor estatal, cuyo principio es la obtención de resultados y evaluación permanente de su trabajo, sujeto a la rendición de recursos y a la efectividad y competencia en todo momento.
- c) Fijación de contratos de gestión, que permiten entender los lineamientos estratégicos de las entidades estatales y, a su vez, sirvan como soporte para la evaluación de competencias con indicadores de desempeño. Un aspecto importante va ser la orientación de acuerdos

de desempeño en los diferentes niveles de la organización, donde se definen metas y roles de los organismos ejecutores.

Estos detalles permitirán que los convenios se orienten a la traducción de niveles de eficiencia, administración adecuada de recursos y calidad en la prestación de servicios. Lógico, que estos acuerdos debe estar orientados una evolución continua y deben tener una clara orientación de incentivos (premios y castigos).

Elementos de la Gestión Pública por Resultados

(Finanzas 2014), Se encuentra compuesta por 5 pilares:

- Planeamiento Estratégico.
- Presupuesto por Resultados.
- Gestión Financiera.
- Gestión de Programas y Proyectos.
- Monitoreo y Evaluación.

1.3.1.1. Dimensión 1: Planeamiento Estratégica

Makon (2000), ha escrito en su texto que el planeamiento se define como el proceso construido sobre una línea de base que considera el entendimiento del entorno, el mismo que genera información para que los gerentes puedan tomar decisiones acertadas con la finalidad de cumplir los objetivos. Son cuatro 4 las fases:

- Prospectiva;
- Estratégica;
- Institucional;
- De Seguimiento.

La Planificación Estratégica, es un proceso emprendedor que permite el desarrollo de capacidades de estructura de gobierno para poder orientarse en un objetivo común, observando, analizando y anticiparse desafíos y oportunidades que se presentan las coyunturas, en marco de

capacidades internas y a las condiciones de afuera de la organización (externo), para lograr dicho objetivo.

A continuación, se presenta la diferencia entre la definición de la planificación estratégica como sistema, y la planificación estratégica como herramienta, puesto que muchos confunden su alcance.

La Planificación Estratégica como instrumento, es un planteamiento conceptual, que permite a la gestión estatal definir con claridad la Visión y Misión. Se establece como hoja de ruta, una vez formulado y planteado todo el proceso de análisis y objetivos, que es donde se hace explícita la Misión, Visión, los objetivos, estrategias, actividades, recursos, indicadores y metas. De allí la fuente para poder desarrollar planes, programas de gobierno.

La planificación, está dividida en etapas: primer precisar los lineamientos como la (misión y visión) de la estructura, segundo fijar objetivos y metas, finalmente desarrollar interés acerca del entorno en que se desempeña el gobierno, otros aspecto fundamental es la toma de decisiones respecto al accionar a seguir, emprendiendo las actividades elegidas, la evaluación, la retroalimentación es un aspecto importante para medir el desempeño para volver a planificar.

El MEF, en las Directivas, ha permitido la institucionalización de la forma de cómo debe llevarse a cabo el proceso de planificación estratégica en el estamento público convocando a los actores sociales. Las fases definidas para ser consideradas en este proceso son:

A. Fase filosófica. - La filosofía e identidad de la institución, principios y valores están comprendidos y corresponde ello a la organización. el primer elemento es la **Misión**, concepto que establece el que hacer de la empresa; anuncia el propósito, las finalidades que persigue, así como, las estrategias requeridas para alcanzar un mejor posicionamiento. Articula o relaciona principios y valores,

siento su propósito definir el enfoque y la gestión; así mismo, se configura la señal de la forma en que un estamento del estado observa las obligaciones que enfrenta de parte de la población interesada.

La Visión es el sueño, a ser lograda, es la aspiración de la organización; se define como una gran ambición, es el interés de desarrollo de largo plazo. Entendemos la Visión como la escena o prospectiva que una organización desarrolla sobre la realidad en la cual trabaja; algunos consideran que es la filosofía orientada a definir acciones.

B. Fase analítica. - comprende el diagnóstico FODA en base al análisis interno como la parte externa de la organización.

El análisis de las capacidades internas de la Institución y/o empresa, su finalidad es definir fortalezas y debilidades. El análisis de aspectos operativos comprende el estudio de los recursos que se va usar, las competencias y conductas centrales de la organización.

Interiormente, una estructura puede ser percibida como un vinculado de elementos, condiciones y capacidades centrales que pueden ser utilizados para generar determinados bienes y servicios. Es importante mencionar que no todas las formaciones tienen las mismas posiciones y extenuaciones, cada organización cuenta por lo menos algunos recursos y capacidades que las distinguen de otras. Los recursos son la fuente de las capacidades, algunas de las cuales llevan al desarrollo de las aptitudes y capacidades centrales de una organización.

El estudio de los factores internos considera las finanzas de la organización, los productos y/o servicios, las capacidades internas y las fortalezas estratégicas y limitaciones.

Finalmente, el análisis externo diagnostica los factores que están fuera del control de la organización, tanto en el entorno actual en el que se desempeña como del medio esperado, a fin de identificar factores que pueden contribuir a que la distribución mejore y qué componentes pueden tener un efecto negativo en la organización.

- C. Fase programática.** – define la formulación de los justos estratégicos dentro de la organización, y sus respectivos alcances. Las respuestas a las preguntas responden al ¿QUÉ? de la formación, es decir ¿qué haremos? o ¿qué queremos lograr?.

Los objetivos trascendentales surgen como respuesta a un cuestionamiento esencial:

¿Qué es lo que queremos lograr en el corto plazo, así como en el mediano y largo plazo, para que la estructura accione con coherencia con su Misión?

Los fines definen la voluntad de actuar en diferentes escenarios, enuncian los caminos para lograr rápido la Misión y Visión. Es decir las conveniencias que adoptarán los organismos, para alcanzar su gran ambición. Una recomendación para poder definir con acierto los objetivos de la institución o empresa se debe analizar primero los componentes intrínsecos y externos, tanto los que se deben enfrentar (negativos) como con los que se pueden aprovechar (positivos).

- D. Fase operativa.** – en esta etapa se establece tácticas, movimientos, deseos que se van a realizar.

Las tácticas definen el cómo, o el camino trazado para el logro de lo deseado. Tomando en cuenta estos considerandos se configuran tácticas para ser alcanzados, puesto que una estrategia puede ser similar para muchas metas planteadas. La retroalimentación permite evaluar la aplicación de estrategias.

E. Fase cuantitativa. - se definen los indicadores para medir el desempeño especificando las metas a alcanzar, así como la estimación de los recursos.

En métodos naturales, un cuadro compone una señal para saber si se van logrando las consecuencias que se ha propuesto, es como una relación que refleja un contexto explícito; también se puede precisar como una variable que sirve para medir los cambios elaborados en la situación.

Un indicador constituye un factor cualitativo o cantidad que suministra información de una manera simple y confiable para medir resultados.

1.3.1.2. Presupuesto por Resultados

(Presupuesto D. G., 2010), Esto es una estrategia que fue diseñada en el marco de la gestión por resultados en la nueva administración pública que vincula la asignación de dineros medibles a favor de la ciudad, requiere de la presencia de una definición clara de los efectos a alcanzar.

El Presupuesto por resultados, es un modelo que considera lo siguiente:

- Precisa resultados que vinculan a cambios que permitan solucionar problemas que a los contribuyentes y población en general generando compromisos para alcanzarlos.
- Presupuestar productos (bienes y servicios) que inciden en el logro de los resultados que buscan los gestores públicos.
- Determina responsables para el logro de los resultados, en la ejecución de programas del Presupuesto y en la rendición de cuentas del gasto público a la población en general.
- Establece sistemas para generar información sobre los servicios, los resultados y la gestión realizada para su logro.

- Permite la evaluación si se está logrando los resultados a favor de la población.
- Permite el uso de la información para que puedan decidir en qué y cómo se va a gastar los recursos públicos, así como para la rendición de cuentas en los diferentes momentos.
- Fomenta la introducción de incentivos para promover que los organismos públicos se esfuercen hacia el logro de resultados.

¿Cuál es la importancia del PpR?

Finanzas (2014), El PpR contribuye a la mejora de la calidad del gasto público al permitir que las entidades del Estado:

- Uso eficientemente y enérgico de los dineros públicos: prioriza el gasto público en la provisión de productos (bienes y servicios) que contribuyen al logro de resultados vinculados al bienestar de la población.
- Otorga la posibilidad de tomar providencias con indagación: se genera investigación útil que sirve para tomar mejores decisiones en temas presupuestal y de gestión que impulsen el logro de resultados a favor de toda la población.

1.3.1.3. Gestión de Programas y Proyectos

Makon (2000), Es el medio a través del cual el Estado ejecuta, produce los bienes y servicios públicos que permiten alcanzar los objetivos en el plan operativo. El objetivo de mejorar el nivel de vida de los niños se logra mediante la entrega de servicios de salud, la provisión de una educación adecuada y el acceso a mecanismos jurídicos que protejan sus derechos cuando sean vulnerados.

1.3.1.4. Objetivos estratégicos

Arellano (2012), sostiene que se denominan objetivos estratégicos a las metas y estrategias planteadas por una organización para lograr determinadas metas, lograr a largo plazo, la posición de la organización

en un mercado específico, es decir, son los resultados que la empresa espera alcanzar en un tiempo mayor a un año, realizando acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.

Función

El autor Fred David en su libro conceptos de administración estratégica, establece:

Los objetivos a largo plazo representan los resultados esperados del monitoreo de ciertas estrategias. Las estrategias son las medidas que deben tomarse para lograr los objetivos a largo plazo. El cronograma de los objetivos y las estrategias debe ser coherente, generalmente entre 2 y 5 años.

Las organizaciones intentan desarrollar estrategias para alcanzar sus objetivos, y estos objetivos se logran en una tarea a largo plazo de la organización, claramente que se seguirá al éxito establecido a través de estrategias que representen los medios a través de los cuales tuvieron éxito. Según Thompson y Strickland:

Los objetivos se pueden definir como los resultados específicos que una organización pretende lograr a través del cumplimiento de su misión básica. Los objetivos son cruciales para el éxito de la organización a medida que establecen un curso, ayudan a la evaluación, priorizan, permiten la coordinación y sientan las bases para planificar, organizar, motivar y controlar eficazmente. Las estrategias son una forma de lograr objetivos a largo plazo.

Es importante mencionar que un objetivo estratégico representa el desarrollo deseado en la organización. De acuerdo con Antonio Frances:

Los objetivos estratégicos le permiten expresar los cambios que desea introducir en la empresa, así como las relaciones causales entre ellos.

Características

Los objetivos deben ser posibles de lograr; prácticos, realistas y claramente comunicados para garantizar el éxito, ya que ayudan a las partes interesadas en su desempeño a comprender su papel en el futuro de la organización y determinar las prioridades para esto. Además, representan en gran medida el significado y el propósito de la misma, proporcionando una base para la toma de decisiones coherente por los gerentes con diferentes valores y actitudes, posiciones de diseño y la organización de las actividades que se llevarán a cabo en la empresa. En resumen, los objetivos deben tener las siguientes características:

Alcanzables

- Comprensibles.
- Deben ser cuantificados o expresados en cifras.
- Están ubicados en un horizonte temporal.
- Deben derivarse de las estrategias de la institución.
- No deben ser abstractos.
- Deben tener la capacidad de transformarse en tareas específicas.
- Deben posibilitar la concentración de recursos y esfuerzo.
- Deben ser múltiples.

Etapas de la formulación

Según Antonio francés y Humberto serna Gómez se puede plantear el siguiente proceso para la formulación de los objetivos estratégicos:

- Llevar a cabo reuniones con organizaciones clave de la organización y utilizar herramientas como lluvia de ideas, recopilar la información más relevante y continuar formulando objetivos estratégicos con enfoque en áreas o actividades (marketing, producción, rentabilidad, crecimiento, entre otros) que constituyen la organización.
- Definir los objetivos sobre la base de una acción, indicada por un verbo en infinitivo.

- Borrar la lista de objetivos, es decir, observar aquellos que son redundantes y reformularlos para que puedan abarcar a todos en uno. Es necesario organizar el trabajo futuro dentro de cada área. Es necesario priorizar los objetivos de cada uno, definiendo el (los) objetivo (s) más importante (s) que van a concentrar la atención. También puede ser que los objetivos de cada área para que uno de ellos permanezca como objetivo general y el otro como parte de la estrategia para lograr alcanzar.
- Emplear indicadores que no son más que variables asociadas con los objetivos que se utilizan para medir su logro y para expresar las metas.

1.3.1.5. Participación ciudadana

La participación de los ciudadanos es una parte fundamental del sistema democrático que promueve la construcción de una sociedad activa que ayudará a promover todos los aspectos de la vida social, económica, cultural o política. Esta sociedad, a través de su participación en los asuntos públicos, enriquecer las acciones del gobierno y que sea eficaz con eficiencia, sino que también ayuda a los ciudadanos el derecho de crear un equipo de calidad más exigentes y más alto.

El proceso participativo es un diálogo constructivo y argumentado entre ciudadanos e instituciones en el que podemos seguir el trabajo y las medidas de nuestros gobiernos y asuntos públicos, así como la oportunidad de cooperar en la construcción de una sociedad mejor. Los procesos participantes convierten las decisiones en legitimidad, representan un proyecto público y generan conocimiento y respeto entre la administración y los ciudadanos.

1.3.2. Variable 2: Rendimiento Laboral

Foot Whyte (2001), El rendimiento laboral es la relación que existe entre lo que buscan producir y los recursos empleados, tales como personal, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición, existen otras más específicas como:

- La relación entre los resultados y el tiempo utilizado para producirlo: así, cuanto menos sea el tiempo más eficiente será el sistema.
- En las empresas, la creación está dada por el beneficio laboral, que es la correlación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han privado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas.

Evaluación del rendimiento laboral

(Martinez 2012), Sostiene que evaluar el rendimiento laboral podría conceptualizarse como un proceso sistematizado, de carácter permanente, sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente la eficiencia y eficacia del personal en el desempeño de sus áreas de trabajo. Pone de manifiesto las capacidades de cada individuo, con el fin de mejorar su rendimiento. El objetivo, pretende identificar los elementos que necesitan ser mejorados para proponer planes de mejora de competencias, reforzando sus condiciones técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Evaluación, parte por entender que es un proceso para fomentar, la competitividad o las cualidades de los trabajadores en el desempeño de unas acciones o actitudes. Ayudará también a determinar si se está bien encaminado, en caso contrario, detectar a tiempo ineficiencias y corregirlas.

La evaluación de la utilidad laboral, se debe entender en este sentido como el contiguo de actitudes y actuación laboral de las personas en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones. Esta valoración del rendimiento precisa una fuente importante de información que permite medir el éxito de las instituciones de gobierno.

Crear buenos sistemas de estimación del rendimiento no es tarea fácil. Existen dos formas de medir el rendimiento laboral.

1.3.2.1. Evaluación de Resultados

(World 2009), sostiene que es fundamental medir el logro de lo propuestos en los instrumentos de gestión, ello permitirá mejorar las estrategias consideradas. La evaluación de resultados puede ser cuantitativa o cualitativa.

1.3.2.2. Evaluación del Desempeño

(Foote Whyte 2001), esta evaluación es fundamental, porque permite trabajar aspectos del comportamiento personal capaz de comprender su relación con los objetivos propuestos en el trabajo asignado.

1.3.2.3. Productividad

La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador durante un período de tiempo. Se puede medir en volumen físico o en valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. La teoría económica sostiene que los salarios deberían reflejar la productividad del trabajo, de modo que lo que es, en promedio, producido por los trabajadores alcanza los costos de nómina. Si los salarios aumentan por encima de esta paridad, pueden crear pérdidas porque las compañías no cubren el nuevo costo. Tales aumentos pueden surgir debido a regulaciones gubernamentales tales como salarios mínimos. Por lo tanto, puede alentar a las empresas a trasladarse al sector informal para reducir costos.

Para aumentar la productividad laboral, se requiere una mejor educación, capacitación y una tecnología más avanzada. De lo contrario, el aumento en la productividad laboral no sería más productivo que el ciclo económico. Según el MEF, la productividad en Perú aumentó en un 20% entre 2001 y 2006.

Motivación

La motivación es una mezcla de pasión, propósito, toma de decisiones y compromiso. Es un nivel profundo que genera energía y vida para desempeñarse adecuadamente en la actividad que a uno le apasiona.

Motivación es tener pasión por vivir, es nuestra propia recompensa por nuestro buen desempeño. Con motivación, estaremos dispuestos a tomar riesgos y tomar decisiones que la mayoría no temerían. También nos da compromiso que es la clave para convertirse en una persona de alto rendimiento

La motivación nos da sentido a la vida. ¿Cuánto esfuerzo estoy dispuesto a hacer? ¿Cuántos obstáculos estoy dispuesto a pasar? ¿Cuál precio estoy dispuesto a pagar?

Motivación es la energía que nos hace seguir y acometer hacia el logro de nuestros sueños, sin excusas, sin quejarse, de manera imparable, haciendo lo correcto y tomando riesgos. Al ser la motivación pura energía, tiene mucho que ver con nuestra bioquímica, con el ejercicio que hacemos y con la manera como nos alimentamos.

¿Cuál es el propósito que nos mueve a seguir adelante? ¿Cuáles riesgos estoy dispuesto a enfrentar? ¿Cuáles son mis necesidades psicológicas internas? ¿En qué clase de persona me quiero convertir? ¿Qué me apasiona en la vida? Estas son algunas de las preguntas que me ayudan a encontrar esa pasión por la vida.

No se puede ser una persona motivada y al mismo tiempo estar confortable, sin correr riesgos, ni tomar decisiones. La persona motivada está comprometida y dispuesta a correr riesgos, pues sabe que puede cambiar su situación actual, que tiene el control de su vida en sus manos, que puede lograr lo que pretenda, sabe que quiere a corto, mediano y largo plazo, se siente contenta y exitosa.

La motivación nos llena y nos da un sentido de logro y control, por lo que la persona motivada ama lo que hace y hace lo que ama. Entonces, lo mejor que podemos hacer por nuestro futuro, por nuestros seres queridos y por nuestra patria, es vivir con pasión y no para la pensión... Revise su nivel de motivación y si el tanque está bajo, haga lo necesario para llenarlo, pues esta es la energía que le da sentido a la vida.

1.3.2.4. Trabajo en equipo

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo:

- **Conjunto de personas:** los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.
- **Organización:** existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.
- **Objetivo común:** no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

- ¿Cómo se relaciona la Gestión Pública por Resultados y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?
- ¿Cómo se relaciona el Presupuesto por Resultados y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?
- ¿Cómo se relaciona la Gestión de programas y proyectos y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?
- ¿Cómo se relaciona objetivos estratégicos y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?
- ¿Cómo se relaciona la participación ciudadana y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia: el presente trabajo de investigación es conveniente, pues proporciona beneficios personales, profesionales y de trabajo, lo que ayudará a tener una visión más amplia de las variables investigadas por lo que genera conocimiento y comportamiento de investigación y la capacidad de resolver problemas que van a beneficiar miembros de una comunidad.

Relevancia social: el presente trabajo de investigación contribuirá a la sociedad, pues se determinó la existencia de una relación significativa entre la gestión pública por resultados y el desempeño laboral de los colaboradores, que servirá de base para la aplicación de estrategias de mejora institucional que contribuyan al desarrollo de la sociedad en todos los aspectos y servirá como base para la generación de nuevos conocimientos en gestión pública.

Teórica: En la presente investigación, se utilizaron teorías escritas sobre las variables propuestas con todos sus abordajes y características. Esto permitirá corroborar la utilidad del mismo contra los resultados que obtendremos durante la aplicación de los instrumentos de investigación.

Metodológica: la presente investigación contribuirá con la validación de instrumentos de medición para las variables gestión pública por resultados y rendimiento laboral. Estos instrumentos elaborados servirán a muchos investigadores que pueden aplicar.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

- Hi: La Gestión pública por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente
- Ho: La Gestión pública por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente

1.6.2. Hipótesis Específicos

- El planeamiento estratégico y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.
- El presupuesto por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.
- La gestión de programas y proyectos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.
- Los objetivos estratégicos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

- La participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre la gestión pública por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018.
- Determinar la relación entre el presupuesto por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018
- Determinar la relación entre la gestión de programas y proyectos y con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018.
- Determinar la relación entre los objetivos estratégicos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018.
- Determinar la relación entre la participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018.

II. MÉTODO

Tipo y Alcance de la Investigación

El presente estudio es Aplicada, su objetivo es ampliar y profundizar el contexto de cada variable tanto independiente como dependiente en el ámbito de estudio (Hernandez Sampieri, 2006). Ello, a partir de la descripción de los elementos que integran cada uno de ellos sustentados en la operacionalización de variables.

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional (Hernandez Sampieri, 2006) se va caracterizar las dimensiones de la variable independiente (Gestión Pública por Resultados) para poder establecer la relación descriptiva con la variable dependiente (Rendimiento Laboral). Se va enumerar como la gestión del personal influyen en el comportamiento organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

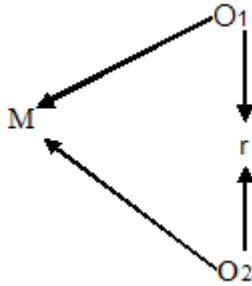
2.1. Diseño de investigación

El diseño con el cual se va trabajar es la no experimental. La investigación no considera por lo tanto manipulación intencional de alguna de las variables de estudio, siendo su descripción en el contexto actual que se desarrolla (Hernández, et al. 2010, p. 149). Es transversal, porque va permitir relacionar características de las variables de estudio, en un momento determinado. (Hernández, et al., 2006, p. 155).

Diseño:

El diseño a emplear es correlacional-trasversal, porque a través de la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se establece el grado de relación de las variables de estudio en un momento.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de la investigación

O₁ = Variable₁ Gestión Pública por Resultados

O₂ = Variable₂ Rendimiento Laboral

r = Relación entre variables de estudio

2.2. Variables, operacionalización

Variables:

“Es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández R, Fernández C, & Baptista P.2010).

Variable cualitativa:

Son las variables medidas en escala nominal u ordinal ya que la característica que miden de la unidad es una cualidad.

Variable Cuantitativa:

“Son aquellos que suyos valores al ser medidos pueden expresarse numéricamente en diversos grados”. (Hernández R, Fernadez C, & Baptista P.2010).

Las variables de estudio fueron:

Variable 1:

Gestión Pública por Resultados

Dimensiones:

- D1. Planeamiento estratégico
- D2. Presupuesto por resultados
- D3. Gestión de programas y proyectos
- D4. Objetivos estratégicos
- D5. Participación ciudadana

Variable 2:

Rendimiento Laboral

Dimensiones:

- D6. Evaluación de resultados
- D7. Evaluación de desempeño
- D8. Productividad
- D9. Motivación
- D10. Trabajo en quipo

Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión pública por resultados	“La Gestión Pública Resultados, su función principal es orientar a las instancias de gobierno la gerencia adecuada y articulada que le den valor a sus procesos. La finalidad es optimizar este trabajo asegurando eficacia, eficiencia y efectividad”(Pedro Makon, 2000)	Para obtener la relación de esta variable con el rendimiento laboral se ha incluido un cuestionario que incluye categorías dicotómicas que nos van a permitir tener apreciación certera a partir de la opinión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. el mismo que será medido mediante un cuestionario formado por 24 ítems	Planeamiento estratégico	-Misión - Visión	Ordinal
			Presupuesto por resultados	- Presupuestos - Incentivos	
			Gestión de programas y proyectos	- Programas - Proyectos	
			Objetivos estratégicos	-Objetivos A Corto Plazo - Objetivos A Largo Plazo	
			Participación ciudadana	- Actores sociales - Espacios de participación	
Rendimiento laboral	conceptualmente se entiende como la relación que debe existir entre lo que se produce y los recursos empleados, como mano de obra, materiales, etc. (Foote Whyte, 2001)	Se ha diseñado una entrevista para los gerentes (funcionarios) de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con preguntas cuyas categorías son dicotómicas el cual será medido mediante un cuestionario estructurado convenientemente por 22 ítems	Evaluación de resultados	- Objetivos cumplidos - Metas cumplidas	Ordinal
			Evaluación de desempeño	- Interrelación - Empatía	
			Productividad	- Eficiencia - Efectividad	
			Motivación	- intrínseca - extrínseca	
			Trabajo en equipo	- objetivos	

Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: Gestión Pública Por Resultados

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Planeamiento Estratégico	Misión	1, 2, 3	SI	Alto (20-24)
	Visión	4, 5, 6	A veces NO	Medio (14-19) Bajo (8-13)
Presupuesto por Resultados	Presupuesto	7,8,9	SI	Alto (13-17)
	Incentivos	10, 11, 12	A veces NO	Medio (8-12) Bajo (3-7)
Gestión de programas y proyectos	Programas	13, 14, 15	SI	Alto (13-17)
	Proyectos	16, 17, 18	A veces NO	Medio (8-12) Bajo (3-7)
Objetivos Estratégicos	Objetivos de corto plazo	19, 20	SI	Alto (13-17)
	Objetivos de largo plazo	21, 22	A veces NO	Medio (8-12) Bajo (3-7)
Participación Ciudadana	Actores sociales	23, 24	SI	Alto (13-17)
	Espacios de participación	25, 26	A veces NO	Medio (8-12) Bajo (3-7)

Operacionalización de la variable 2: Rendimiento Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Evaluación por Resultados	Objetivos Cumplidos	1, 2, 3	SI	Alto (20-24)
	Metas cumplidas	4, 5, 6	A veces NO	Medio (14-19) Bajo (8-13)
Evaluación del Desempeño	Interrelación	7, 8, 9	SI	Alto (13-17)
	Empatía	10, 11, 12	A veces NO	Medio (8-12) Bajo (3-7)
Productividad	Eficiencia	13, 14	SI	Alto (13-17)
	Efectividad	15, 16	A veces NO	Medio (8-12) Bajo (3-7)
Motivación	Intrínseca	17, 18	SI	Alto (13-17)
	Extrínseca	19, 20	A veces NO	Medio (8-12) Bajo (3-7)
Trabajo en Equipo	Objetivos	21, 22	SI A veces NO	Alto (13-17) Medio (8-12) Bajo (3-7)

2.3. Población y muestra

Población

(Hernandez, 2006) el autor considera a la población como el conjunto de unidades, de los cuales se plantean interrogantes, permitiendo establecer conclusiones al respecto para el estudio.

Muestra

Para el presente estudio se considera:

Población: trabajadores contratados y nombrados

414 según Cuadro de Asignación de Personal

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) e^2 + p \cdot q \cdot z^2}$$

Dónde:

N = 414

n = Tamaño de la muestra

p = Probabilidad de éxito 60%

q = Probabilidad de fracaso 40%

e = Nivel de precisión 5%

z = Limite de confianza 1.96

Aplicando a la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.6)(0.4)(414)}{(414 - 1)(0.05)^2 + (0.6)(0.4)(1.96)^2}$$
$$= 195$$

Criterio de inclusión: se están incluyendo a los trabajadores que están tiempo completo en la gestión.

Criterio de Exclusión: no se considera a los locadores de servicios dado que no son parte de la organización.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento	Finalidad
Encuesta	Cuestionario	Dirigido a trabajadores de la Municipalidad Provincial para determinar sus reacciones frente a la gestión pública por resultados.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión Pública por Resultados

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Dr.	Javier Mendoza Balarezo	Aplicable
Dr.	Eugenio Marlon Evaristo Borja	Aplicable
Dr.	Magali Alcala Quispe	Aplicable

La evaluación de los expertos permite entender la aplicabilidad de los instrumentos, dada su coherencia, pertinencia y claridad con los sujetos de investigación.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Rendimiento Laboral

Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
Dr.	Javier Mendoza Balarezo	Aplicable
Dr.	Eugenio Marlon Evaristo Borja	Aplicable
Dr.	Magali Alcala Quispe	Aplicable

La evaluación de los expertos permite entender la aplicabilidad de los instrumentos, dada su coherencia, pertinencia y claridad con los sujetos de investigación.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del instrumento se va determinar en la presente investigación, usando la herramienta estadística del coeficiente de Alfa Cronbach, requiriendo de un solo tratamiento que va producir valores entre uno y cero. El mismo va poder aplicarse a escalas de diferentes valores posibles, pudiendo ser usado para determinar la confiabilidad en escalas cuyas categorías tienen como respuesta más varias alternativas.

La prueba piloto se aplicó a 15 servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco los resultados obtenidos son de alta confianza.

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Encuesta Respecto a la Gestión Pública por Resultados	0,78	24
Cuestionario sobre Rendimiento Laboral	0,72	22

Tabla n° 1
Estudio Inferencial

VALOR	SIGNIFICADO
+/-1.00	Correlación positiva y negativa perfecta
+/-0.80	Correlación positiva y negativa muy fuerte
+/-0.60	Correlación positiva y negativa fuerte
+/-0.40	Correlación positiva y negativa moderada
+/-0.20	Correlación positiva y negativa débil
0.00	Probablemente no existe correlación

Procedimientos de recolección de datos

Se va aplicar las encuestas a la muestra seleccionada, para ello se ha establecido un cuestionario con preguntas cuyas categorías fueron sometidas a opinión de los expertos, permitiéndonos tener un nivel de confiabilidad alta. La selección de la muestra se trabajará en función a la clasificación de cargos establecido en la descripción poblacional.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se siguió lo que indican las técnicas estadísticas, para ello se recopiló la información, se ordenaron los datos, se procesaron, se analizaron e interpretaron presentando en tablas de frecuencias y gráficos de barras, en función de los objetivos. De acuerdo a la naturaleza de las variables, tipo, nivel, diseño y escala de medición para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman

2.6. Aspectos éticos

La investigación considera tomar en cuenta la real opinión del personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco, sin adulterar los obtenido, los

mismos que serán expuestos en merito a la verdad y practica de valores de honestidad del investigador.

Para dicho efecto, la investigación esta monitoreada por los expertos, quienes son miembros en algunos casos de la misma municipalidad, o están asesorando.

Este trabajo es original en su formulación, que cumple con las consideraciones que el reglamento de esta universidad establece.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

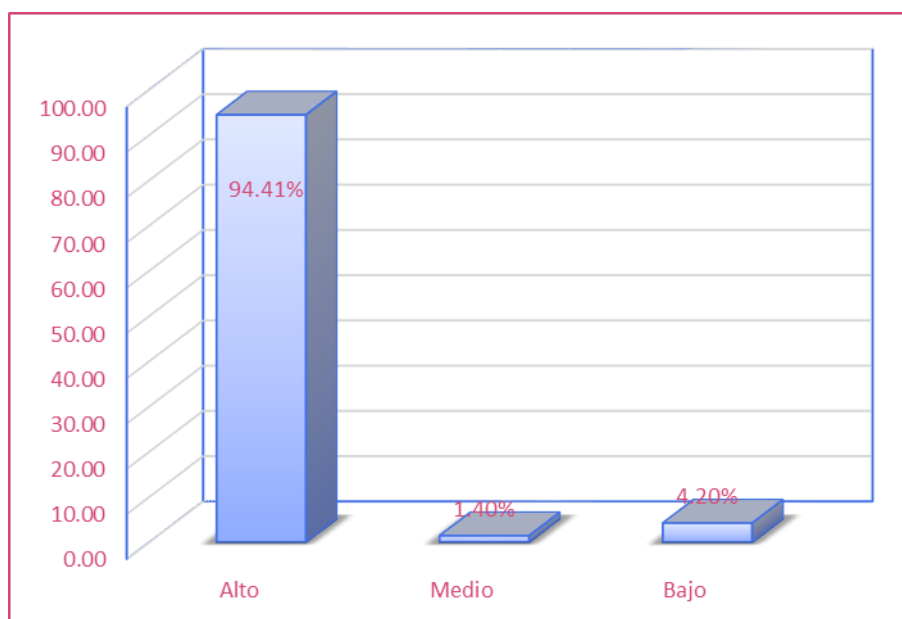
Tabla 1. Gestión por resultados de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	135	94.41
Medio	2	1.40
Bajo	6	4.20
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

Gráfico 1. Gestión por resultados de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

En la tabla y gráfico anterior podemos observar la opinión de los trabajadores respecto al modelo de gestión por Resultado en la Municipalidad de Huánuco. El 94.41% sostiene que el modelo genera un alto rendimiento, siendo el adecuado en la Municipalidad, así mismo, el 1.4% sostiene que el nivel es medio, y el 4.20% que el modelo de gestión

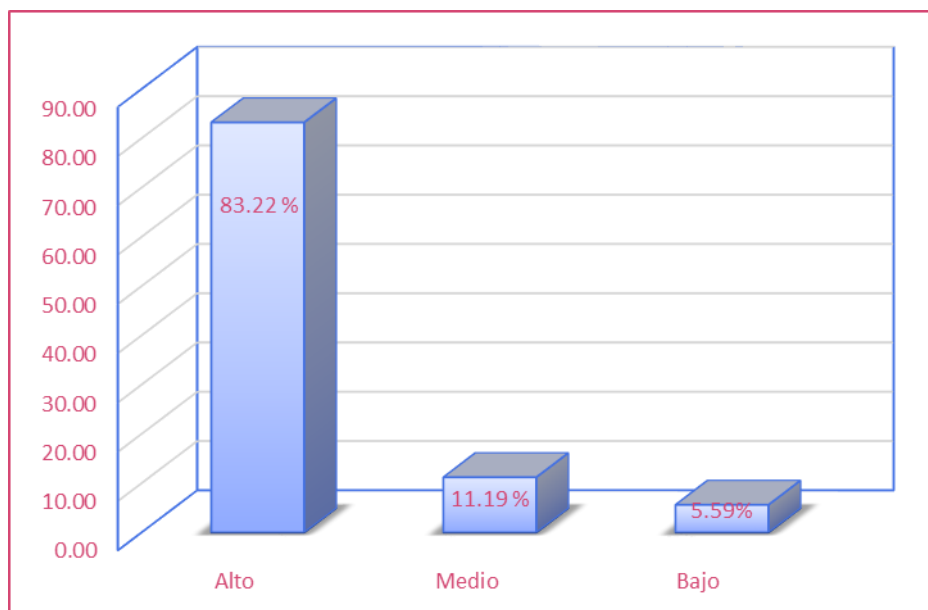
por resultados es bajo, en el sentido que obliga y presiona a los trabajadores que muchas veces no cuentan con las herramientas para hacer su tarea funcional en las áreas.

Tabla 2. Planeamiento estratégico en de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	119	83.22
Medio	16	11.19
Bajo	8	5.59
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 2. Planeamiento estratégico en de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

En la tabla y Gráfico anterior podemos observar la opinión de los trabajadores respecto a la dimensión de Planeamiento estratégico de la gestión por resultados. Podemos observar que el 83.22% sostiene que dicho documento ayuda en la gestión de sus áreas, teniendo respuestas con nivel

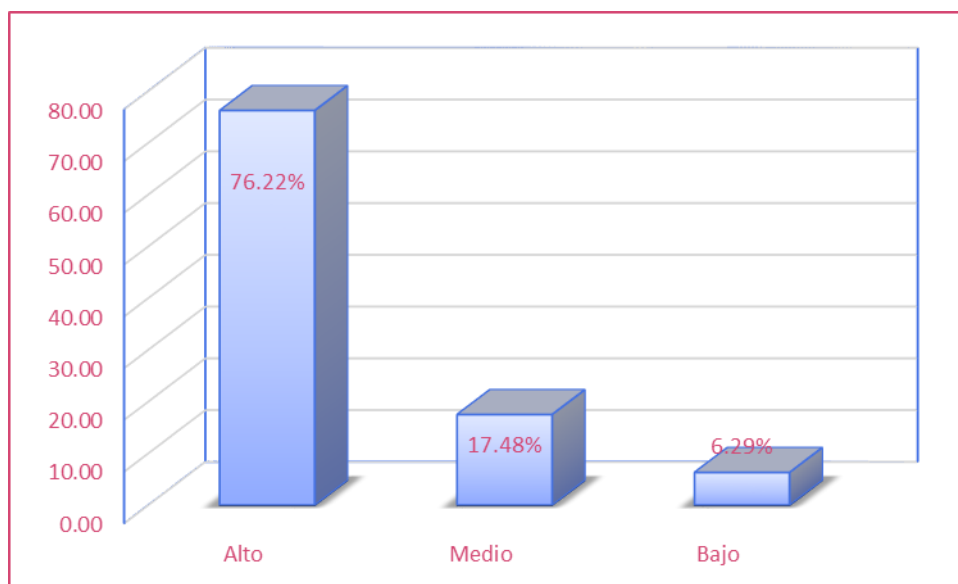
alto, el 11.19% sostiene que el nivel es medio, que argumentando que muchos no conocen este documento. El 5.59% afirma que el nivel es bajo del plan estratégico, puesto que no se conoce con claridad cuales son los objetivos a los que se aboca la municipalidad.

Tabla 3. Presupuesto por resultados en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	109	76.22
Medio	25	17.48
Bajo	9	6.29
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 3. Presupuesto por resultados en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

Podemos observar en la tabla anterior que el 76.22% considera que el presupuesto es importante en la gestión por resultados, considerado un nivel alto en sus respuestas, en ese sentido, los trabajadores consideran que si no

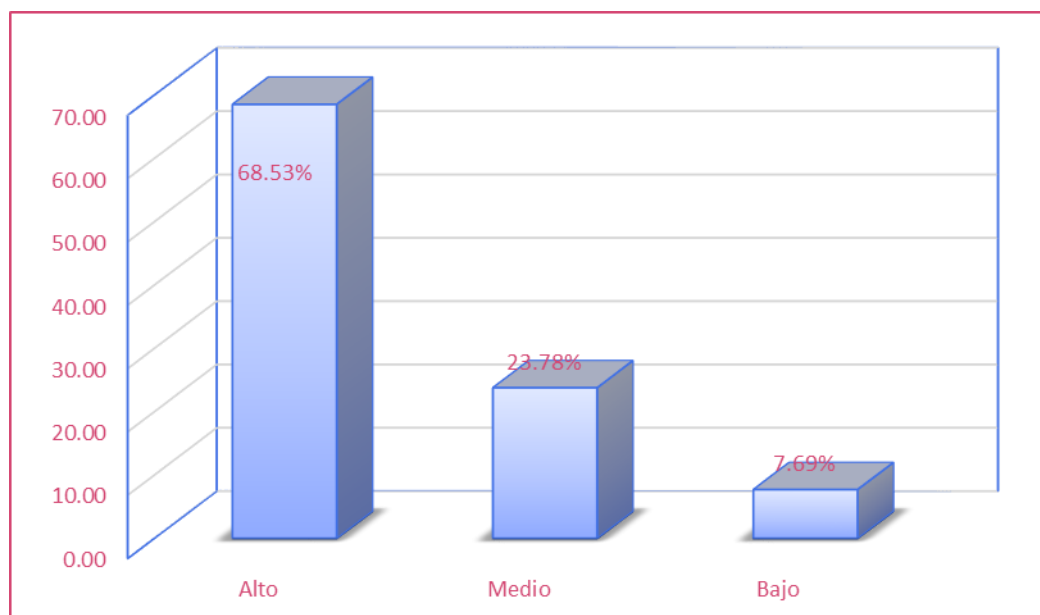
existe se recurso no podrán cumplir con las tareas asignadas. El 17.48% sostiene que el nivel es medio, es decir, que hay otros factores que determinan la tarea de los trabajadores como la motivación. El 6.29% sostiene que es un factores que no determina su trabajo, puesto que brindan servicios y estos están en función a lo que signa el reglamento de organización y funciones.

Tabla 4. Gestión de programas y proyectos en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	98	68.53
Medio	34	23.78
Bajo	11	7.69
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 4. Gestión de programas y proyectos en la Municipalidad Provincial de Huánuco



Interpretación:

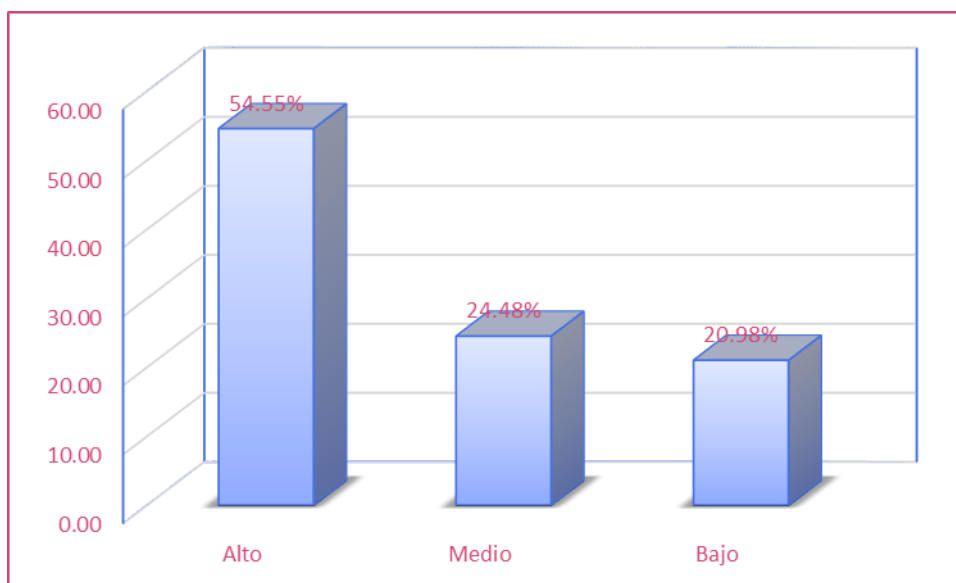
En la tabla anterior podemos observar la opinión de los trabajadores de la Municipalidad respecto a la gestión de programas y proyectos en dicha comuna. El 68.53% sostiene que el nivel es alto de la gestión de proyectos, permitiendo que cumpla sus funciones en base a lo planteado en dichos proyectos, en ese sentido, califican como bueno el modelo. El 23.78% sostiene que el nivel es medio, y el 7.69% sostiene que el nivel es bajo, no teniendo injerencia en el trabajo que se desarrolla en la comuna en todo el periodo de contrato.

Tabla 5. Objetivos estratégicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	78	54.55
Medio	35	24.48
Bajo	30	20.98
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 5. Objetivos estratégicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

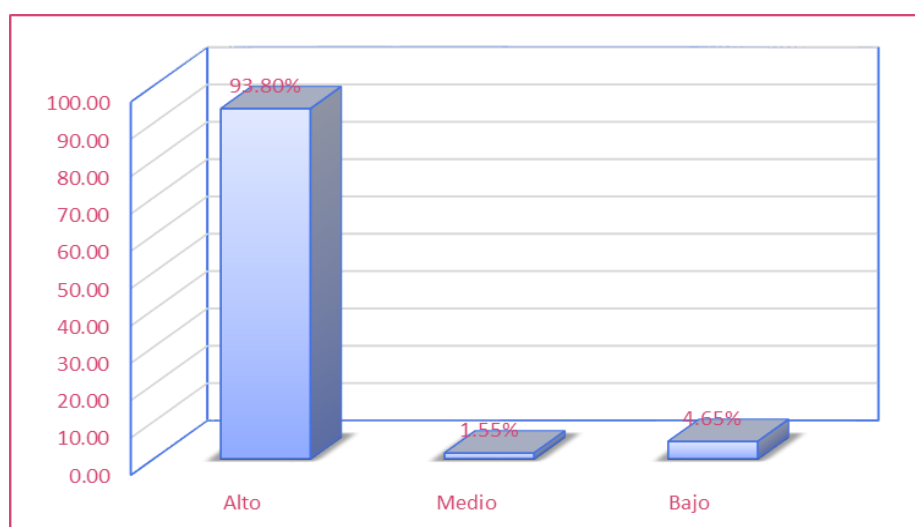
Podemos observar en la tabla y gráfico anterior, que los trabajadores de la municipalidad consideran que es fundamental contar con objetivos estratégico claros, así lo demuestra el 54.55% con nivel alto de respuestas, el 24.48% sostiene que no es así, por el contrario, al no tener bien definido los objetivo no se puede cumplir con la tarea. El 20.98% sostiene que el nivel es bajo de los objetivos estratégicos como influencia en sus espacios laborales en la comuna. Dichos objetivos se encuentran en el plan estratégico de la municipalidad, los mismos que son publicados en su portal web.

Tabla 6. Participación ciudadana en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	121	93.80
Medio	2	1.55
Bajo	6	4.65
Total	129	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 6. Participación ciudadana en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

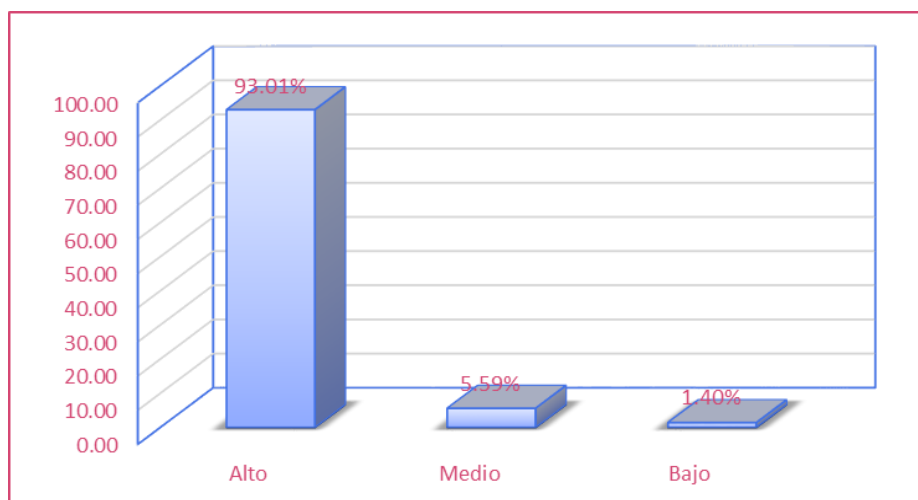
Lo que podemos observar en el cuadro y gráfico anterior es que los trabajadores de la municipalidad de Huánuco, que el 93.8% sostiene que el nivel es alto respecto a la dimensión de participación ciudadana, puesto que a partir del modelo de gestión por resultados se ha hecho una obligación cumplir con los vecinos quienes deben participar de esta tarea de manera urgente. E. 1.55% sostiene que el nivel es medio, el 4.65% sostiene que es bajo puesto que todo está determinado en los proyectos sostienen ellos, es así que sus funciones están determinadas por otros factores dentro de la municipalidad.

Tabla 7. Rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	133	93.01
Medio	8	5.59
Bajo	2	1.40
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 7. Rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

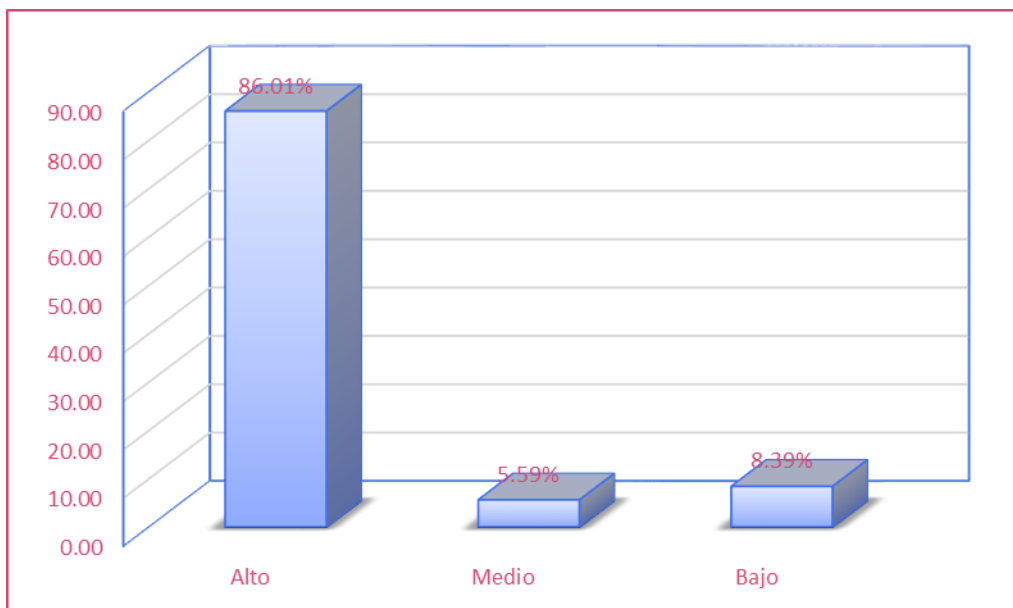
Respecto al rendimiento laboral, la opinión de los trabajadores se plasma en los siguientes resultados, entendiendo que el 93.01% sostiene que el nivel es alto en el rendimiento de los trabajadores, puesto que muchos cumplen con las tareas asignadas. El 5.59% sostiene que el nivel es medio, y el 1.4% sostiene que el nivel es bajo. Los trabajadores son evaluados en diferentes momentos, puesto que el modelo de gestión pro resultados los obliga a ello. En ese contexto se puede observar que la opinión de los trabajadores es positiva para esta variable dentro de la municipalidad provincial indicando que hay un efecto del modelo de gestión por resultados.

Tabla 8. Evaluación por resultados en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	123	86.01
Medio	8	5.59
Bajo	12	8.39
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
 Elaboración: Propia

Gráfico 8. Evaluación por resultados en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

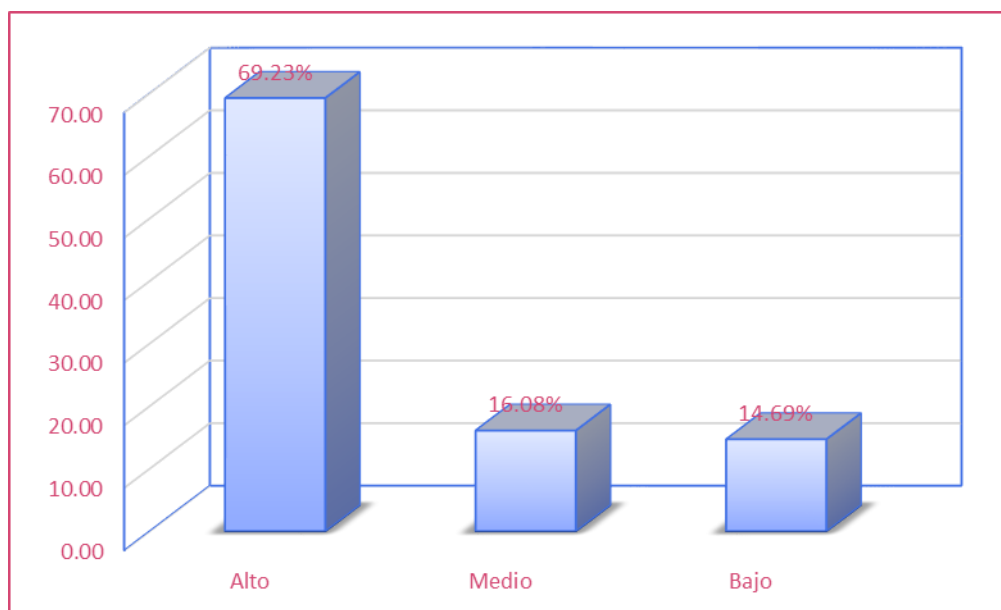
En la tabla y gráfico anterior podemos observar que los trabajadores sostienen que el nivel es alto respecto a la evaluación por resultados, puesto que son conscientes que son evaluados si cumplen o no sus metas tal como esta precisado en los documentos de gestión. El 86.01% sostiene esa afirmación. El 5.59% sostiene que el nivel es medio, y el 8.39% sostiene que el nivel es bajo, entendiendo que estas evaluaciones son esporádicas y no generan rendimiento.

Tabla 9. Evaluación del desempeño en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	99	69.23
Medio	23	16.08
Bajo	21	14.69
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 9. Evaluación del desempeño en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

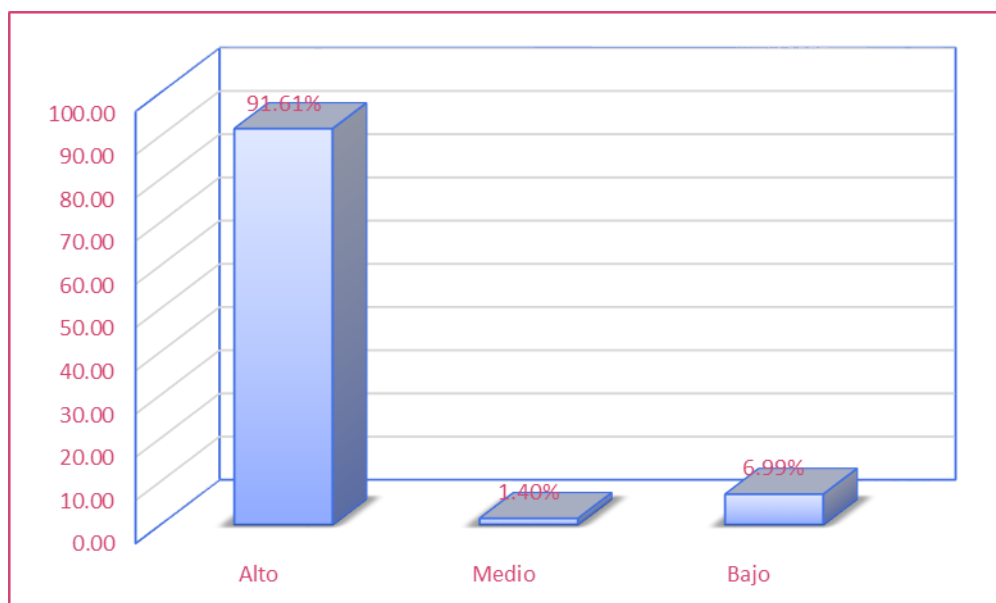
Respecto a lo mencionado líneas arriba, a diferencia de la evaluación pro resultados, la evaluación del desempeño implica analizar como los trabajadores desarrollan sus funciones en base a la eficiencia y eficacia. Tal es así que el 69.23% sostiene que el nivel es alto, en el sentido que contantemente son evaluados por las diferentes instancias de la Municipalidad, el 16.08% sostiene que el nivel es medio, y que la evaluación es eventual, el 14.69% sostiene que es baja el nivel puesto que no han verificado evaluación alguna.

Tabla 10. Productividad en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	131	91.61
Medio	2	1.40
Bajo	10	6.99
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 10. Productividad en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

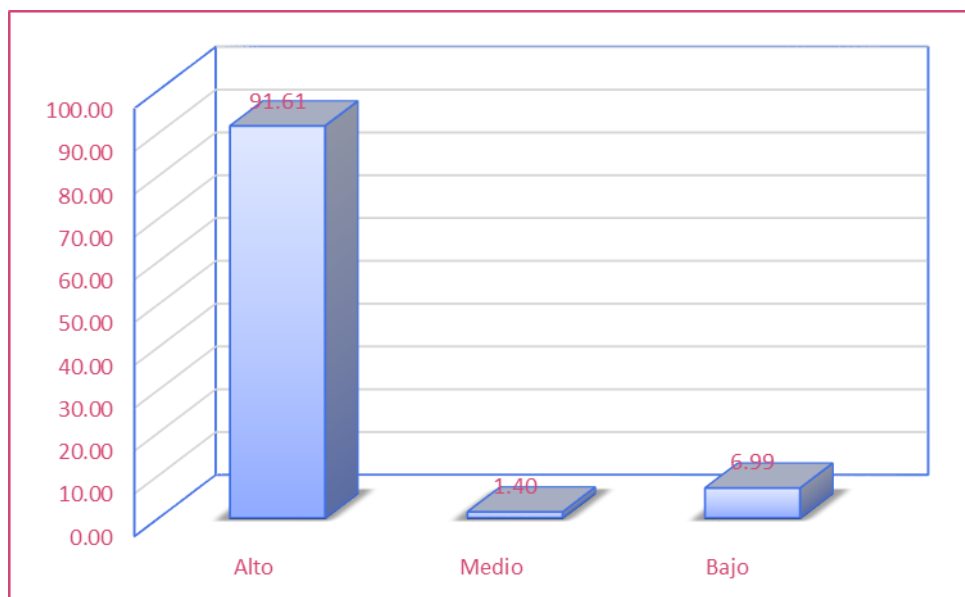
En la tabla anterior podemos observar aspectos que son importantes en el rendimiento laboral, este aspecto los trabajadores han opinado respecto a la productividad indicando con un nivel alto 91.61% que esto es importante para el desempeño de las tareas que se asignan, siendo muchas veces contemplados en las evaluaciones individuales que se hace en la municipalidad. Así mismo, el 1.4% sostiene que el nivel es medio, y el 6.99% con nivel bajo, puesto que no es percibido o evaluado por las gerencias sostienen los trabajadores. La productividad tiene diferentes formas de ser medido sostiene los que confirman el nivel alto.

Tabla 11. Motivación en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	131	91.61
Medio	2	1.40
Bajo	10	6.99
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
Elaboración: Propia

Gráfico 11. Motivación en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

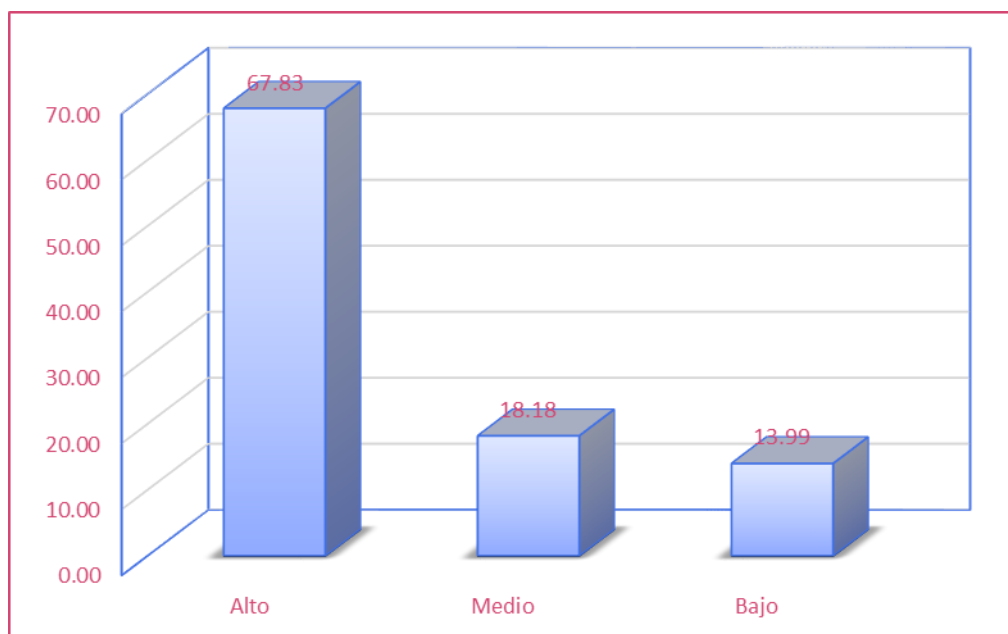
La Motivación, es un elemento fundamental para que el desempeño de los trabajadores sea el adecuado, en ese contexto, el 91.61% de trabajadores ha manifestado que el nivel es alto en la importancia que debe dar la municipalidad a la motivación, debiendo optar por diferentes formas para que el desempeño sea el adecuado en los trabajadores de las diferentes áreas de las gerencias. El 1.4% sostiene que el nivel es medio, y el 6.99% que el nivel es bajo respecto a la motivación precisando que no es un factor relevante para el adecuado desempeño de los trabajadores en la comuna, puesto que hay otros elementos que determinan el desempeño en sus áreas de trabajo.

Tabla 12. Trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	97	67.83
Medio	26	18.18
Bajo	20	13.99
Total	143	100

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018
 Elaboración: Propia

Gráfico 12. Trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018



Interpretación:

Respecto al trabajo en equipo, se ha podido verificar en las respuestas de los trabajadores que son importantes su constitución para cumplir con las tareas que obliga el modelo de gestión por resultados, así los califica con nivel alto el 67.83% de los trabajadores de la comuna, indicando que estos deben ser fomentados por la misma gerencia. El 18.8% sostiene que el nivel es medio, y el 13.99% que el nivel es bajo. En ambos casos los trabajadores han manifestado que repercute en nada esa dimensión que deben ser otros factores que motiven la integración de los trabajadores en la comuna para que estos puedan cumplir los resultados bajo la nueva política.

3.1. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó la mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman porque las variables son categóricas con una escala de medición de las respuestas de tipo ordinal procesando los datos en el software SPSS (v. 22,0). Del mismo modo se plantearon las hipótesis nulas

y las hipótesis de investigación tanto para la general como para las específicas.

Contrastación de Hipótesis General

Ho: La Gestión Pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018, no se relacionan significativamente.

Hi: La Gestión Pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2018, se relacionan significativamente.

Correlaciones

		Gestión Pública por Resultados	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	de Gestión Pública por Resultados	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,865**
		N	,000
Rendimiento Laboral		Coeficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,865**
			1,000
			,000
			.
			195
			195

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

Interpretación

Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.865, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la gestión pública por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco 2018, se relacionan significativamente.

Contrastación de Hipótesis específicas:

Hipótesis Específica 1

Ho: El Planeamiento Estratégico y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, no se relacionan significativamente.

Hi: El Planeamiento Estratégico y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

Correlaciones

		Planeamiento Estratégico	Rendimiento Laboral
Rho de Planeamiento Spearman Estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,945**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	195	195
Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,945**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	195	195

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

Interpretación:

Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.945, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, el planeamiento estratégico y el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

Contrastación de Hipótesis específicas:

Hipótesis Específica 2

Ho: El Presupuesto por Resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, no se relacionan significativamente.

Hi: El Presupuesto por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

Correlaciones

		Presupuesto por Resultados	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	de Presupuesto por resultados	1,000	,746**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	195	195
Rendimiento Laboral	de Presupuesto por resultados	,746**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	195	195

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

Interpretación:

Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.746, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, el Presupuesto por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

Contrastación de Hipótesis específicas:

Hipótesis Especifica 3

Ho: La Gestión de Programas y proyectos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, no se relacionan significativamente.

Hi: La Gestión de Programas y proyectos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

Correlaciones

		Gestión de programas y proyectos	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	de Gestión de programas y proyectos	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	195
Rendimiento Laboral		,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	195

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

Interpretación:

Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.788, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la gestión de programas & proyectos y el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco 2018, se relacionan significativamente.

Contrastación de Hipótesis específicas:

Hipótesis Especifica 4

Ho: Los objetivos estratégicos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, no se relacionan significativamente.

Hi: Los objetivos estratégicos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

Correlaciones

		Objetivos estratégicos	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	de Objetivos estratégicos	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	195
Rendimiento Laboral		,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	195

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

Interpretación:

Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.852, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, los objetivos estratégicos y el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco 2018, se relacionan significativamente.

Contrastación de Hipótesis específicas:

Hipótesis Especifica 5

Ho: La participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, no se relacionan significativamente.

Hi: La participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

Correlaciones

		Participación ciudadana	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	de Participación ciudadana	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.
		N	195
Rendimiento Laboral		,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	195

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

Interpretación:

Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.931, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para determinar la técnica estadística a aplicar, se tomó en cuenta el tipo de variables a procesar, siendo ambas variables gestión pública por resultados y rendimiento laboral, con un nivel de medición ordinal. En base a estas características, las técnicas estadísticas no probabilísticas se utilizan para analizar variables categoriales, correspondiendo a estas las variables de tipo ordinal.

Para analizar relaciones en variables ordinales y cuando el tamaño de la muestra es $n < 30$, el estadístico seleccionado fue la rho de Spearman, estadístico que analiza las relaciones entre variables de tipo ordinal.

Luego, para determinar el tipo de correlación que existe entre ambas variables o entre dimensiones, se utilizó el siguiente baremo de interpretación del coeficiente de correlación:

La investigación siendo aplicada ha mostrado antecedentes de modelos de administración pública estudiadas que han influido en el desempeño institucional como es el caso de la tesis de (De la Torre Altamirano, 2016) cuyas conclusiones expresan que las instituciones deben tener documentos claros que orientes el comportamiento de los trabajadores, precisando en su estudio que la comunicación es fundamental para transmitir objetivos que vayan a desarrollar. (Alvarado Jamanca, 2015) Público una tesis en el que sustenta como la gestión por resultados influye en el diseño de los lineamientos estratégicos, en ese contexto ha sostenido que en Lima es importante tener en cuenta estos indicadores para poder construir una visión solida durante el proceso de gestión.

Al ser corroborado estos estudios con la teoría, hemos podido verificar que los modelos de Gestión por resultados cuyas dimensiones están establecidas por norma como el planeamiento, gestión de programas, presupuesto, objetivos estratégicos, y participación ciudadana es fundamental para poder definir conductas en el recurso humano en cualquier establecimiento público, en ese sentido es fundamental entender que su

aplicación en el contexto de la Municipalidad Provincial de Huánuco expone un escenario donde trabajadores y cultura son definidos como factores estrechamente relacionados que facilitan un adecuado desempeño.

La medición del rendimiento del trabajador está determinado sostiene la teoría por indicadores de evaluación que están a cargo de los responsables de cada área, (Foote Whyte, 2001) en su libro estímulo y rendimiento de trabajadores expresa que mientras no estén claros las funciones, metas, los trabajadores tendrán un desempeño incierto, por lo que es fundamental ello.

Sin duda el modelo de gestión por resultados invita a todas las municipalidad tener objetivos claros en cada uno de sus programas propuestos, en este sentido podemos observar un aspecto claro, el mismo que se resumen en que estos medios de evaluación sean indiscutiblemente aplicados por los gerentes en la comuna.

Los resultados que hemos obtenido nos permiten corroborar los postulados de la teoría, los antecedentes, demostrando que hay un nivel de significancia importante que spearman nos expresa en sus cuadros de correlación en el que indica que efectivamente las dimensiones de la gestión por resultados influyen en el rendimiento de los trabajadores de la comuna.

Respecto a la primera dimensión, la investigación corrobora lo que sostiene la teoría, mencionando que un trabajador identificado con los lineamientos estratégicos está muy comprometido con la comuna, así se puede verificar en el Gráfico N°02, donde se muestra que 83.22% de trabajadores siempre se identifica con la misión y 11.19% es a veces.

Respecto a la segunda dimensión, hemos podido observar que los trabajadores sostienen que un aumento en el presupuesto en los programas de trabajo facilita el cumplimiento de sus tareas, puesto que es un recurso indispensable para ello. Eso podemos observarlo en el gráfico N°03 de la presente investigación.

Respecto a la tercera dimensión, la gestión de los programas es fundamental, y muchas veces es la parte administrativa los que generan eficiencia en la ejecución de los objetivos previstos, así se puede verificar en los resultados que se han obtenido y se han descrito en lo ítems anteriores.

Respecto a la cuarta dimensión, podemos observar que la investigación ha demostrado que los objetivos estratégicos son fundamentales para el rendimiento del trabajador, puesto que ello determina comportamiento adecuados para la tarea que viene desarrollando.

De esta forma la investigación corrobora los hallazgos de la teoría y los estudios hechos.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que la gestión pública por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación encontrado es de 0.865 que corresponde a una correlación muy fuerte y directa, así también el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por eso se acepta la hipótesis de investigación formulada.
- Se determinó que el planeamiento estratégico y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación encontrado es de 0.945 que corresponde a una correlación muy fuerte y directa, así también el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por eso se acepta la hipótesis de investigación formulada.
- Se determinó que el presupuesto por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación encontrado es de 0.746 que corresponde a una correlación muy fuerte y directa, así también el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por eso se acepta la hipótesis de investigación formulada.
- Se determinó que la gestión de programas y proyectos por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación encontrado es de 0.788 que corresponde a una correlación muy fuerte y directa, así también el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por eso se acepta la hipótesis de investigación formulada.
- Se determinó que los objetivos estratégicos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación encontrado es de 0.852 que corresponde a una correlación muy fuerte y directa, así

también el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por eso se acepta la hipótesis de investigación formulada.

- Se determinó que la participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación encontrado es de 0.931 que corresponde a una correlación muy fuerte y directa, así también el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por eso se acepta la hipótesis de investigación formulada.

VI. RECOMENDACIONES

- ✚ Respecto a la gestión por resultados, la Municipalidad provincial debe establecer capacitaciones en el sentido que se establezca esta cultura de trabajo para nombrados, contratados, y locadores de servicios, reduciendo las intolerancias que pueda generar la presión.
- ✚ Respecto al Planeamiento Estratégico, este debe incluir objetivos de corto plazo que estén socializados en todos los niveles de la comuna, para que se pueda establecer una cultura organizacional en base a principios sólidos.
- ✚ Respecto al Presupuesto por resultados los gerentes deben incluir a la inversión privada para poder lograr el diseño de programas y proyectos que generen beneficios para ambos, canjeando sus responsabilidades de renta con la inversión que van a realizar.
- ✚ Respecto a la Gestión de Programas y proyectos, la comuna debe capacitar a todos sus trabajadores para tener mecanismos más eficientes que puedan permitir una ejecución eficiente del gasto en el transcurso del año. Para ello es fundamental que se automatice sus gestiones administrativas.
- ✚ Respecto a los Objetivos Estratégicos, estos deben estar claramente definidos para las gerencias, debiendo contar en todo momento con la asistencia técnica para poder ser desarrollados en la comuna. Así mismo se debe incluir objetivos de corto plazo, mediano y largo.
- ✚ Respecto a la Participación ciudadana, es importante que la municipalidad determine un mecanismo eficiente de participación de la sociedad civil, puesto que a la fecha como mencionan sus gerentes no tienen participación activa. El aporte de los actores sociales puede permitir a la municipalidad el diseño de programas que se adapten a la necesidad que tienen los vecinos.
- ✚ En rendimiento del trabajador de la municipalidad puede tener mejor rendimiento siempre y cuando estos tengan conocimiento del rol que cumple la municipalidad con la sociedad en el corto, mediano y largo plazo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado Jamanca, K. M. (2015). *La Gestión Por Resultados y su Influencia en el Planeamiento Estratégico en el Sector Público, Lima 2015*. Lima: Universidad Científica del Sur.

Arellano, D. (2012). *Gestión Estratégica para el sector Público "Del pensamiento estrategico al cambio organizacional"*. México: Fondo de Cultura Económica.

Barros Vera, Matías Eduardo (2014). *Propuesta de mecanismos para una mejora en la gestión del capital humano en el Departamento de Recursos Humanos en la Municipalidad de Ñuñoa con respecto a su Direccion Administrativa*. Chile: Facultad de Administración de la Universidad de Chile.

Boza Advincula, Rusel & Atencia Gonzales, Marco Andrés. (2016). *El Presupuesto Institucional como Herramienta de la Gestión Pública por Resultados en el Gobierno Local de la Provincia de Lauricocha Departamento de Huánuco 2014 - 2015*. Huánuco: Facultad de Ciencias Contables - UNHEVAL.

Castro Gonzales, Carlos Eduardo (2014) *Practicas Directivas y Competencias de los Directivos Públicos para una Gestión efectiva en el estado de Chile*. Chile: Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile.

CEPAL (1998), sostiene que las principales características de la nueva gestión pública son: Entender el derecho del ciudadano que a la vez es usuario, especificados y atendido.

De la Torre Altamirano, M. S. (2016). *El Modelo de Gestión del Gobierno Provincial y su incidencia en el desempeño institucional, estudio de caso Gobierno Autnomo Descentralizado GAD provincial de*

Imbadura. Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales - Universidad de Posgrado del Estado.

Finanzas, M. d. (2014). *Presupuesto por Resultados*. Lima : MEF.

Foot Whyte, W. (2001). *Estimulo Económico y Rendimiento Laboral*. Colombia : Ediciones Rialp.

Hernandez Sampieri, R. (2006). *metodología de la investigacion científica*. mexico: macgrawhill.

Huansi Ramirez Albert Augusto - Rojas Villar, Charles (2015). *cultura organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial del Gobierno Regional de Huánuco, periodo 2013*. Huánuco: Facultad de ciencias Administrativas y Turismo de la UNHEVAL.

Jara Aniceto, Alminda Fabiola (2015). *El clima institucional y su relacion con el nivel de rendimiento en la sede del Gobierno Regional Huánuco-periodo 2015*. Huánuco : UNHEVAL

Martinez Guillén, M. d. (2012). *La Evaluación del rendimiento: la gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Pedro Makon, M. (2000). *El Modelo de Gestión por Resultados en los Organismos de la Administración Pública Nacional*. Argentina : Unica .

Piscoya Vera, Hector Fernando (2017). *modelo de gestión para gobiernos regionales con enfoque a gerencia para resultados*. Lima: facultad de ciencias administrativas de la universidad mayor de san marcos

Presupuesto, D. G. (2010). *De las Instituciones al Ciudadano: La Reforma del Presupuesto por Resultados en el Perú*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.

Presupuesto, D. T. (2013). *ABC de Gestión Por Resultados*. Guatemala : Ministerio de Finanzas Públicas.

Rosales Valladares, Lotty (2014). *El rendimiento de los trabajadores como parte del clima laboral de la Municipalidad Distrital de Chocope.*

World, H. O. (2009). *Manual de Seguimiento y Evaluación de los Recursos Humanos.* Lima: Organización Mundial de la Salud.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN PÚBLICA POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO-2018

DATOS GENERALES

Dirección Domiciliaria:.....
Sexo: () Masculino () Femenino

INSTRUCCIONES

Marque con una “equis” o “aspa” el valor de la respuesta (Si, A veces, No) sola una de ellas en cada ítem con la mayor veracidad y objetividad posible.

De antemano le agradezco su colaboración.

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	SI	A VECES	NO
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO				
01	Se identifica usted con la Misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco.			
02	Le Motiva a usted la Misión de la Municipalidad a sentirse comprometido las labores encomendadas.			
03	Considera usted que la misión precisa con claridad el rol de la Municipalidad			
04	Comparte usted la Visión que tiene la Municipalidad.			
05	Considera usted que la Visión influye en su desempeño laboral			
06	Considera usted que la Visión de la Municipalidad motiva a los trabajadores			
PRESUPUESTO POR RESULTADOS				
07	Cuenta con el presupuesto necesario para el desempeño de sus actividades			
08	Aumentó el presupuesto de su área donde labora dentro de la Municipalidad			
09	Propone la gerencia otras fuentes para el financiamiento de actividades			
10	Cuenta con incentivos por cumplimiento de resultados obtenidos			
11	Son los Incentivos motivación para mejorar el rendimiento en su área			
12	Considera que los incentivos incluyen financiamiento para el desarrollo de tareas			
GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS				
13	Considera que la administración de la Municipalidad facilita el desarrollo de actividades			

14	Considera que la gerencia de planeamiento gestiona adecuadamente los programas de la Municipalidad			
15	Los programas son apropiados que facilitan un mejor desempeño			
16	Considera que lo proyectos ayudan en el cumplimiento de metas en la Municipalidad			
17	Conoce usted algún proyecto que mejore el rendimiento de los trabajadores			
18	Los proyectos son aprobados con mayor diligencia			
	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
19	Cuenta el área donde usted se desempeña con objetivos de corto plazo			
20	Cree usted que son fáciles cumplir los objetivos de corto plazo			
21	Cuenta el área donde usted se desempeña con objetivos de largo plazo			
22	Considera usted que son fáciles cumplir estos objetivos			
	PARTICIPACION CIUDADANA			
23	Considera la participación de actores sociales			
24	Considera importante la participación de estos actores			
	TOTAL			

**CUESTIONARIO PARA GERENTES PARA MEDIR EL RENDIMIENTO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO-2018**

DATOS GENERALES:

Dirección Domiciliaria:.....

Sexo: () Masculino () Femenino

INSTRUCCIONES:

Marque con una "equis" o "aspa" el valor de la respuesta (Si, A veces, No) sola una de ellas en cada ítem con la mayor veracidad y objetividad posible.

De antemano le agradezco su colaboración.

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	SI	A VECES	NO
	EVALUACIÓN POR RESULTADOS			
01	Cuenta con indicadores para evaluar el cumplimiento de objetivos			
02	En las evaluaciones considera los objetivos cumplidos por los trabajadores			
03	Se cumplen con los objetivos propuestos			
04	Las metas son claras en su área de trabajo			
05	Evalúa usted el cumplimiento de metas			
06	Existe el compromiso de sus trabajadores por cumplir metas de la Municipalidad			
	EVALUACION DEL DESEMPEÑO			
07	Percibe que sus trabajadores se interrelacionan con otras áreas para buscar cumplir con sus objetivos			
08	La relación que tienen sus trabajadores es la adecuada y permite el cumplimiento de sus objetivos			
09	Hay voluntad de los trabajadores para interrelacionarse y comprometerse con los objetivos			
10	Considera que sus trabajadores son empáticos			
11	Considera importante la empatía en su gerencia			
12	Puede la empatía permitir tener trabajadores comprometidos con el área			
	PRODUCTIVIDAD			
13	Mide usted la eficiencia de sus trabajadores			

14	Considera usted que es importante la medición de resultados			
15	Cumplen los trabajadores su labor con efectividad			
16	Informan los trabajadores el cumplimiento de actividades			
	MOTIVACIÓN			
17	Considera que es una política la motivación intrínseca			
18	Genera resultados positivos estas motivaciones intrínsecas			
19	Considera que es una política la motivación extrínseca			
20	Genera resultados positivos estas motivaciones extrínsecas			
	TRABAJO EN EQUIPO			
21	Mide el cumplimiento de sus objetivos			
22	Está de acuerdo con lo planificado			
	TOTAL			

ANEXO 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO DE LA TESIS: Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco- 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	A veces	No	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
GESTION PUBLICA POR RESULTADO	Planeamiento estratégico	Misión	Se identifica usted con la Misión de la Municipalidad				✓		✓		✓		✓		
			Motiva la Misión a sentirse comprometido con el que hacer de la Municipalidad				✓		✓		✓		✓		
			Considera que la misión precisa con claridad el rol de la Municipalidad				✓		✓		✓		✓		
		Visión	Comparte usted la Visión que tiene la Municipalidad				✓		✓		✓		✓		
			Considera que la Visión influye en su desempeño				✓		✓		✓		✓		
			Considera que la Visión de la Municipalidad motiva a los trabajadores				✓		✓		✓		✓		
	Presupuesto por resultados	Presupuesto	Cuenta con el presupuesto necesario para el desempeño de sus actividades				✓		✓		✓		✓		
			Aumento el presupuesto de su área la Municipalidad				✓		✓		✓		✓		

NIVEL NTO			Propone la gerencia otras fuentes para el financiamiento de actividades				✓		✓		✓		✓		
		Incentivos	Cuenta con incentivos por cumplimiento de resultados				✓		✓		✓		✓		
			Son los Incentivos motivación para mejorar el rendimiento en su área				✓		✓		✓		✓		
	Considera que los incentivos incluyen financiamiento para el desarrollo de tareas					✓		✓		✓		✓			
	Gestión de programas y proyectos	Programas	Considera que la administración de la Municipalidad facilita el desarrollo de actividades				✓		✓		✓		✓		
			Considera que la gerencia de planeamiento gestiona adecuadamente los programas de la Municipalidad				✓		✓		✓		✓		
			Los programas son apropiados que facilitan un mejor desempeño				✓		✓		✓		✓		
		Proyectos	Considera que lo proyectos ayudan en el cumplimiento de metas en la Municipalidad				✓		✓		✓		✓		
			Conoce usted algún proyecto que mejore el rendimiento de los trabajadores				✓		✓		✓		✓		
			Los proyectos son aprobados con mayor diligencia				✓		✓		✓		✓		
	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	Corto plazo	Cuenta el área donde usted se desempeña con objetivos de corto plazo				✓		✓		✓		✓		
			Cree usted que son fáciles cumplir los objetivos de corto plazo				✓		✓		✓		✓		
		Largo plazo	Cuenta el área donde usted se desempeña con objetivos de largo plazo				✓		✓		✓		✓		
			Considera usted que son fáciles cumplir estos objetivos				✓		✓		✓		✓		
	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Actores sociales	Considera la participación de actores sociales				✓		✓		✓		✓		
			Considera importante la participación de estos actores				✓		✓		✓		✓		
		Evaluación de resultados	Objetivos cumplido	Cuenta con indicadores para evaluar el cumplimiento de objetivos				✓		✓		✓		✓	

		En las evaluaciones considera los objetivos cumplidos por los trabajadores				✓		✓		✓		✓	
		Se cumplen con los objetivos propuestos				✓		✓		✓		✓	
	Metas cumplidas	Las metas son claras en su área de trabajo				✓		✓		✓		✓	
		Evalúa el cumplimiento de metas				✓		✓		✓		✓	
		Existe el compromiso de sus trabajadores por cumplir metas de la municipalidad				✓		✓		✓		✓	
Evaluación del desempeño	Interrelación	Percibe que sus trabajadores se interrelacionan con otras áreas para buscar cumplir con sus objetivos				✓		✓		✓		✓	
		La relación que tienen sus trabajadores es la adecuada y permite el cumplimiento de sus objetivos				✓		✓		✓		✓	
		Hay voluntad de los trabajadores para interrelacionarse y comprometerse con los objetivos				✓		✓		✓		✓	
	Empatía	Considera que sus trabajadores son empáticos				✓		✓		✓		✓	
		Considera importante la empatía en su gerencia				✓		✓		✓		✓	
		Puede la empatía permitir tener trabajadores comprometidos con el área				✓		✓		✓		✓	
Productividad	Eficiencia	Mide usted la eficiencia de sus trabajadores				✓		✓		✓		✓	
		Considera usted que es importante la medición de resultados				✓		✓		✓		✓	
	Efectividad	Cumplen los trabajadores su labor con efectividad				✓		✓		✓		✓	
		Informan los trabajadores el cumplimiento de actividades				✓		✓		✓		✓	
Motivación	Intrínseca	Considera que es una política la motivación intrínseca				✓		✓		✓		✓	
		Genera resultados positivos estas motivaciones intrínsecas				✓		✓		✓		✓	
	Extrínseca	Considera que es una política la motivación extrínseca				✓		✓		✓		✓	
		Genera resultados positivos estas motivaciones extrínsecas				✓		✓		✓		✓	

Trabajo en Equipo	Cumplen con lo planeado	Mide el cumplimiento de sus objetivos				✓		✓		✓		✓	
		Está de acuerdo con lo planificado				✓		✓		✓		✓	

Dr. Javier Mendoza Balarezo

..... DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la gestión pública por resultados

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Javier Mendoza Balarezo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario del rendimiento laboral

DIRIGIDO A: Los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huánuco

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Javier Mendoza Balarezo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la gestión pública por resultados

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Eugenio Marlon Evaristo Borja

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA LOCAL DE EDUCACIÓN
UGEL - HUÁNUCO

Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario del rendimiento laboral

DIRIGIDO A: Los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huánuco

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Eugenio Marlon Evaristo Borja

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD EJECUTORA LOCAL DE EDUCACIÓN
ULEL HUÁNUCO

Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de la gestión pública por resultados



DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Alcalá Quispe Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora.

VALORACIÓN:

Altamente válido	<input checked="" type="checkbox"/> Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--	---------------------	--------------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCTORA EN INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario del rendimiento laboral

DIRIGIDO A: Los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huánuco

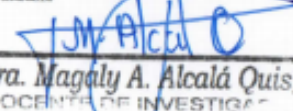
NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Alcalá Quispe, Magaly

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

UCV UNIVERSIDAD DEL CAJAMARCA


Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO Nº 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huanuco

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión Pública por Resultados y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>La Gestión pública por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>El planeamiento estratégico y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión pública por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión Pública por Resultados,</p> <p>que tiene como dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Planeamiento estratégico -Presupuesto por resultados -Gestión de programas y proyectos -objetivos estratégicos -participación ciudadana 	<p>Tipo de estudio. El presente estudio es no experimental en su modalidad correlacional.</p> <p>Diseño de investigación. El diseño también es correlacional-transversal</p> <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> -Personal Nombrados y contratados 414 <p>Muestra.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabajadores 195 <p>Técnica e instrumento de</p>

<p>¿Cómo se relaciona el Presupuesto por Resultados y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?</p>	<p>El presupuesto por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.</p>	<p>Determinar la relación entre el presupuesto por resultados y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018.</p>	<p>Variable 2: Rendimiento laboral, que tiene como dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -evaluación por resultados -evaluación del desempeño -productividad -motivación -trabajo en equipo 	<p>recolección de datos. La técnica a utilizar será la encuesta y como instrumentos se tiene dos cuestionarios que medirán a cada una de las variables.</p>
<p>¿Cómo se relaciona la Gestión de programas y proyectos y el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?</p>	<p>La gestión de programas y proyectos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión de programas y proyectos y con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018.</p>	<p>-evaluación del desempeño</p> <p>-productividad</p> <p>-motivación</p> <p>-trabajo en equipo</p>	
<p>¿Cómo se relaciona objetivos estratégicos y el Rendimiento Laboral en la</p>	<p>Los objetivos estratégicos y el rendimiento laboral en la</p>	<p>Determinar la relación entre los objetivos estratégicos y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de</p>		

<p>Municipalidad Provincial de Huánuco-2018?</p> <p>Determinar la relación entre la participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018</p>	<p>Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.</p> <p>La participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, se relacionan significativamente.</p>	<p>Huánuco-2018.</p> <p>Determinar la relación entre la participación ciudadana y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018.</p>		
---	---	--	--	--

ANEXO N° 04: Permiso para realizar encuesta y toma de datos a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Huánuco, 11 de julio del 2018

CARTA N° 110 -2018-MPHCO-GRH

Srta. Nely Verónica QUISPE HUALLPA
Sr. Jhimy Alan VILLEGAS LEON

ASUNTO : PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA
REF. : EXPEDIENTE N° 201821419
CARTA N° 001-2018-NVQH-JAVL

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlos cordialmente, y en atención a lo señalado en el asunto y documento de la referencia, mediante el cual solicita permiso para realizar encuesta a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Al respecto y tomado conocimiento, ésta Gerencia de Recursos Humanos, **LE OTORGA EL PERMISO SOLICITADO.**

Sin otro particular, reitero a Usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

Abog. Flor de María Tucto Tarazona
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



c.c.
Archivo
FM/T/GRH
Sr/TAIII

ANEXO N° 05: Constancia de toma de datos a los funcionarios y trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco



GERENCIA
DE ADMINISTRACIÓN
Y FINANZAS

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUC; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que Nely Verónica Quispe Huallpa y Jhimy Alan Villegas León, estudiantes del programa de Maestría, con mención de Magister en Gestión Pública de la UCV, en la sede de la ciudad de Huánuco, identificados con DNI N° 43899171 y 42919926 aplicaron los instrumentos de recojo de información consistente en un cuestionario para conocer la Gestión pública por resultados y el rendimiento laboral de los servidores, para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado:

GESTIÓN PÚBLICA POR RESULTADOS Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO 2018.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 13 de julio del 2018

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUÁNUCO
CPC José Luis Llano Arrieta
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



JLLA/GAF
ARCHIVO

ANEXO Nº 06: Evidencias fotográficas





CONTESTANDO LOS CUESTIONARIOS