



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por
resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín,
2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Salas Rengifo, Mayra Evelyn (ORCID: 0000-0002-4951-0955)

ASESOR:

Mtr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi mamá Elvira Rengifo Estrella, por siempre apoyarme de manera incondicional, por darme siempre ánimos para continuar con todo lo que me proponga, a mi familia por su apoyo constante.

Mayra Evelyn

Agradecimiento

A mis docentes que en cada paso me ayudaron en mi crecimiento como estudiante, para poder llegar a donde me encuentro ahora, al Dr. Asdrúbal Vela Macedo quien en el cargo de director de la Unidad de Gestión Educativa local San Martín me ha brindado el apoyo continuo para la ejecución de mis instrumentos que resultan punto importante para mi tesis.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos... ..	13
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	33

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de la Gestión por Resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.....	18
Tabla 2. Nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño (CDD) de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.....	19
Tabla 3. Relación entre la Gestión por Resultados y el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.....	21

Resumen

La investigación tuvo como objetivo el de establecer la relación entre la Gestión por Resultados y de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019. En este contexto, se optó por el diseño no experimental donde la población estuvo conformada por 101 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, teniendo como muestra 23 de ellos que laboran en las oficinas directamente relacionadas con los compromisos de desempeños anuales ordenados por el Ministerio de Educación. La recolección de datos se efectuó mediante la encuesta y ficha de recolección de datos. De toda la investigación realizada se han obtenido los siguientes resultados acorde a los objetivos de la investigación: no existe una relación significativa entre la gestión por resultados y el cumplimiento de compromiso de desempeño en la UGEL San Martín, 2019, a su vez que existe un nivel alto de cumplimiento de los compromisos de desempeño y que existe un nivel eficiente en cuanto a la gestión por resultados dentro de la UGEL San Martín.

Palabras clave: gestión del conocimiento, planificación estratégica, administración pública, estrategias educativas.

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between Management for Results and compliance with Performance Commitments (CDD) in the Local Educational Management Unit San Martin, 2019. In this context, the non-experimental design was chosen. where the population was made up of 101 administrative workers from the San Martin Local Educational Management Unit, having as a sample 23 of them who work in offices directly related to the annual performance commitments ordered by the Ministry of Education. Data collection was carried out using the survey and data collection form. The following results have been obtained from all the research carried out according to the objectives of the research: there is no significant relationship between results-based management and compliance with the performance commitment at UGEL San Martin, 2019, while there is a high level of compliance with performance commitments and that there is an efficient level of results-based management within UGEL San Martin.

Keywords: knowledge management, strategic planning, public administration, educational strategies.

I. INTRODUCCIÓN

En la realidad del país se han producido numerosos cambios trascendentales a través de estos años, y es decir una parte más importante en el ámbito económico, mediante el crecimiento de la economía. Uno de los cambios más importante que se han suscitado ha sido la incorporación de nuevas y diversas practicas públicas, ante la demanda de la población por mayores servicios públicos y de mejor calidad; lo que ha generado la incorporación de nuevas prácticas para mejora de la gestión pública; es así como en 2007 se implementó la llamada Gestión por Resultados, teniendo como característica fundamental la vinculación de los diversos recursos otorgados a las entidades del estado junto con los resultados esperados por cada entidad en aras del beneficio de la población.

Álvarez (2012) señala que la gestión por resultados son planteamientos que se encuentran interrelacionados con la capacidad de la entidad para proveer servicios de eficiencia y calidad, a su vez hace referencia al impacto de los lineamientos establecidos en la entidad a fin de que la administración pública sea ejecutada con responsabilidad; de acorde a lo estipulado en las normas vigentes y establecidas para cada entidad en particular.

Se observa que en la realidad del país la gestión pública ha estado pasando por una etapa de desconfianza por parte de la población, debido a la insatisfacción en sus demandas, que se debería brindar servicios con eficiencia y calidad, en referencia a ello Rojas (2015) señaló que: la dirección administrativa es una herramienta hacia el logro del progreso mutuo y financiero de una manera sostenida, a su vez se entiende como una línea base para asegurar que los diversos avances que se logran en el Estado, lleguen a la ciudadanía en general, y que en repartición se beneficie a todos los que en realidad lo necesiten y no solo a aquellos que más poseen. (p. 194)

De acuerdo a lo señalado anteriormente, resulta pertinente cuestionarse cuántos de los compromisos de desempeño han impactado de manera positiva o negativa en los procedimientos y resultados que desarrollan las diversas oficinas desconcentradas del MINEDU. En la investigación, es la entidad pública, la UGEL San Martín, oficina descentralizada Gobierno Regional, interrelacionado a nivel

técnico y normativo con la DRE San Martín y el MINEDU, es un ente encargado de originar, regularizar y supervisar el progreso educacional, conocida también como Unidad Ejecutora N° 301. La educación representa la base fundamental de toda persona en sociedad, resulta importante conocer el nivel del cumplimiento de los compromisos de desempeño y su gestión por resultados, para conocer falencias y puntos fuertes de la entidad, y asegurar un buen desarrollo educativo.

El problema general de la investigación es descubrir ¿Cuál es la relación de los compromisos de desempeño (CDD) con la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019?, a partir del cual derivan los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión por resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño (CDD) de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019?

El estudio se basa en las siguientes justificaciones: Conveniencia. Se basa en la recopilación de información verídicas, recogidas mediante los instrumentos, a fin de observar los resultados de los compromisos de gestión, a su vez la eficacia y eficiencia en sus procesos mediante la gestión por resultados, que permitirá optimizar dichos procesos.

Relevancia Social. La investigación ayudará a plasmar en un diagnóstico real, del nivel de cumplimiento de compromisos de desempeño y la gestión por resultados a fin beneficiar a la población de estudiantes pertenecientes a la UGEL San Martín, a fin de tener un mayor acceso a la educación, mayores recursos didácticos, profesionales capacitados, etc., con la investigación se pretende optimar los procesos involucrados en los compromisos de desempeño.

Valor teórico. El estudio se basa en que la variable gestión por resultados, es parte fundamental de los procesos y la modernización del estado en el nuevo modelo gestión pública que se realiza en el país, ya que en este nuevo enfoque de medir los resultados y evaluar el impacto en eficiencia y eficacia, servirá para futuras investigaciones, y sobre los compromisos de desempeño que cada año se dictan por el MINEDU mediante Resolución Ministerial, en el caso de estudio se encuentra

amparado en la Resolución ministerial N° 020-2019-MINEDU, en la que se encuentran la norma técnica para su implementación.

Implicancia práctica. Puesto que los beneficiarios serán los usuarios y colaboradores que pertenece a la UGEL San Martín a fin de poder optimizar y mejorar sus procesos, así ofrecer servicios de calidad, también al concluir la investigación se obtendrá los datos reales, falencias y puntos fuertes a fin de poder mejorar cada una de las variables en la entidad.

Utilidad metodológica. Para definir la correspondencia existente las dos variables; asimismo se crearán dos instrumentos de medición a fin de medir y recabar información para tener conocimiento exacto de los niveles por cada variable, ambos instrumentos serán puestos a evaluación por conocedores de la materia, quienes verificarán la coherencia y pertinencia de los mismos.

De acuerdo a la problemática señalada líneas arriba, se formuló los siguientes objetivos: Objetivo general: Establecer la relación existente entre la Gestión por Resultados y cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019. A su vez como objetivos específicos de: Establecer el nivel de cumplimiento de todos los compromisos de desempeño de la UGEL San Martín, 2019. Establecer la percepción de la gestión por resultados de los trabajadores de la UGEL San Martín, 2019. De todo lo señalado hasta el momento es preciso señalar la hipótesis general: H_i : Existe relación significativa entre la Gestión por Resultados y el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019. H_o : No existe relación significativa entre la Gestión por Resultados y el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019, y como siguientes hipótesis específicas: H_1 : El nivel de la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019, resulta eficiente. H_2 : El nivel del cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019, resulta alta.

II. MARCO TEÓRICO

Para Sánchez W. (2016) *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*, (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. en su investigación asumió como objetivo dilucidar el progreso de la puesta en práctica del presupuesto por resultados. Con una investigación descriptiva, se basó en políticas señaladas por la administración pública a fin de tener como resultado el correcto funcionamiento de los recursos estatales y ofertar servicios de calidad. De manera descriptiva se tomó al presupuesto por resultados, en el que se pudo colegir ante la falta de proyectos de alicientes se presenta una situación que perturba el correcto desarrollo de los procedimientos, a su vez la ineficiencia del sistema de análisis, monitoreo, resultados.

Flores. S (2015) *Procesos Administrativo y gestión empresarial en Coprobas, Jinotega*, (Tesis de maestría) con la finalidad de explorar los períodos del proceso administrativo y repercusión en la gestión empresarial en Coprobas Jinotega 2010-2013. Siendo descriptiva, no experimental y con corte transversal. Se basó sobre teorías de la administración, Fayol (2011) y para la segunda variable se sustentó en Camejo (2012). La parte representativa fue utilizada a fin de tener conocimiento de los niveles de las variables. Se colige que: que los procesos y la gestión empresarial, se ha realizado de una manera incompleta puesto que no realizan de manera adecuada las fases del proceso administrativo.

Fonseca, Hernández, Medina y Nogueira (2014), *Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública* (artículo científico) Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos". Matanzas, Cuba: plantea examinar el rol que tiene la planificación estratégica en la dirección de las entidades del sector público, de un punto clave de precisar figuras a tomar en consideración en la creación de un prototipo para realizar seguimiento de la gestión, con el fin de lograr el propósito planteado, ha recopilado propuesta sobre los dos puntos de relevancia acorde a las teorías de Berry (2007), siendo un modelo descriptivo. La investigación permitió determinar que la idea investigada es un instrumento básico hacia los prototipos gestión analizados, su continuidad se observan fases habituales e igual de útiles

en el sector público, se señalan tres condiciones: integración del marco normativo, la presencia de actores capacitados y los pilares de la beneficencia.

Neyra M. (2012) *El planeamiento y el presupuesto público y su influencia en la gestión pública. Caso Defensoría del Pueblo, periodo 2000-2010*, (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú la cual indica lo siguiente: “Lo obtenido señala que las estrategias planteadas tienen un efecto positivo en la gestión pública, de esta manera validando la primera hipótesis específica; se ha demostrado a comprobado que la programación de manera especificada reincide de manera efectiva en la gestión pública. Planificación y presupuesto público infieren efectivamente en la gestión pública constatando por esta manera la hipótesis general. La misma que detalla que son parte fundamental al momento de verificar el cumplimiento, favoreciendo de manera eficaz y eficiente a los resultados esperados como gestión, en contrario resultaría desfavorables si no son desarrollados de manera adecuada.

Ganoza (2015) *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*, (Tesis de Maestría) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú la investigación estipulada estas terminaciones: Se estableció utilización de un proyecto metodológico plantea un progreso en gestión pública en la entidad. A su vez se estableció que la puesta en funcionamiento de un plan estratégico y ampliación de la misma presenta una mejora en la actividad y calidad de la gestión en la entidad durante el periodo de estudio. A su vez se estableció que la puesta en funcionamiento de un plan estratégico presenta un rasgo positivo en la producción de la gestión pública.

Antúnez R. (2017), *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú con objetivo general determinar la correspondencia entre ambas variables. Fue cuantitativo, hipotético deductivo, básica, descriptiva y correlacional, no experimental. El estudio se fundamentó en las hipótesis de Coso, Leyes Internacionales de Auditoría y Figueroa (2012). Se determino la correlacione entre ambas variables de manera positiva y significativa según Rho de Spearman. Resulto un aporte puesto que permitió conocer la existencia de la correlación de las variables del estudio.

Teniendo como primera variable de la investigación la Gestión por Resultados, Álvarez (2012) lo definió como: herramienta que plantea la dirección actual, con una mirada diligente y diáfano en la disposición de los recursos estatales con miras al perfeccionamiento de las actividades estratégicas determinadas en los métodos del gobierno central, en un determinado lapso, accediendo a agenciar y valorar las diversas acciones, procesos y resultados de las entidades a la raíz de la comprobación de los resultados. (p. 41)

Por su parte el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo mencionado Figueroa (2012) define GpR como: maniobra universal de dirección orientadas a fomentar variaciones fundamentales en el modo en que se regulan las entidades, con un mayor rendimiento, monitoreando el progreso encaminado a los logros que se esperan, la unificación de las diversas enseñanzas adquiridas en las disposiciones sobre los informes de gestión. Para Gonzales (2011) es una composición de métodos, programaciones para obtener mayores y superiores resultados con los mínimos recursos. A comparación de un punto estricto, donde los procesos rigurosos, concentración de resoluciones y la idoneidad determinan el éxito, en cambio se eficaz en la realización de objetivos.

El Ministerio de Finanzas Públicas de Guatemala (2013), precisó a GpR: camino del cual la dirección pública orientada a organizar los recursos humanos, monetarios y tecnológicos de cualquier índole, con mira hacia la obtención de resultados, articulando estrategias, recursos, procedimientos que auguren la mejora de la toma de decisiones, nitidez y detalles económicos. Enfoque orientado a la obtención de consistencia y coherencia esperados en los resultados del desarrollo del país. De lo señalado es preciso señalar que todos concuerdan en que es un proceso que orienta todos sus recursos al cumplimiento de sus metas, mediante sus diversos procedimientos a fin el fin de prosperar el sistema de toma de decisiones y su organización en aras del beneficio de la administración pública y sus usuarios.

Álvarez (2012) señaló cuatro dimensiones que son fundamentales para describir de una manera práctica la gestión por resultados: 1.- Planificación estratégica. 2.- Responsabilidad 3.- Monitoreo y evaluación 4.- Desarrollo de personal.

Teniendo como primera dimensión: La planificación estratégica que para el mismo autor “procedimiento de deliberación sistemática que se lleva a cabo dentro de las organizaciones. Compone una herramienta útil para determinar una relación entre los problemas de las altas esferas del organismo con sus causas y posibles soluciones, buscando lograr las metas esperadas” Álvarez (2012). De acuerdo a la orientación de la investigación se considera que “la puesta en funcionamiento de la misma en el sector estatal se imagina un instrumento indispensable para la individualización las relaciones, la concesión de bienes en el ámbito de alteraciones de grandes requerimientos para prosperar a una dirección enfocada en resultados.” CEPAL (2014)

Para Sánchez (2003), la gestión por resultados está ligada de manera estrecha a la planificación estratégica. En ese sentido, la planificación estratégica es la herramienta gubernamental, que predispone la civilización, para precisar la línea trazada por la nación. La misma que concretiza, ordena e instituye prioridades, en razón al interés público, que la ciudadanía invoca, para conceder facultades a los poderes estatales. La misma posee dos horizontes: nacional e institucional. El primero habla sobre la mira nacional, establecida en la carta magna, y el segundo; a las actividades comisionadas a cada poder del estado y a las que la conforman. Chiavenato (2006). Señala que acorde al autor, las políticas públicas en la UGEL, son en respuesta a una interrelación entre los niveles superiores con los niveles inferiores, para lograr un claro desarrollo, sin embargo, si uno de los niveles no coopera o no es preciso con sus metas no se podrá lograr un trabajo conjunto.

Hax y Majluf, citado por Guzmán (2018) manifiestan que el procedimiento de la planificación estratégica está compuesto por tres componentes principales, que apoyan en la conversión de misión y visión de una entidad en una meta confiable y concreta. Acorde a lo mencionado implica coordinar el propósito de la entidad y de esa manera orientar los esfuerzos conjuntos, esta etapa habla de generar, supervisar y seleccionar la estrategia idónea para cada caso en particular.

Álvarez (2012) discurre dos puntos: (a) Planeamiento estratégico y (b) Planeamiento operativo como partes de la planificación estratégica: 1.- Planeamiento estratégico es una transformación en el modo que compila una diversidad de actividades cuya finalidad es la de producir estrategias alternativas al

fin de la entidad, a su vez es un instrumento, puesto que sirve como línea base y orienta a la dirección hacia el cumplimiento de todo lo propuesto. (Armijo, s.f.)

Para (CEPLAN), el planeamiento estratégico es a largo y mediano plazo; un instrumento de la dirección que simplifica la decisión de las entidades con referencia a la actividad actual y al camino trazado hacia el futuro a fin de sobrellevar los cambios que se avecinan y lograr eficiencia, eficacia en la calidad de recurso que la entidad posee. Es un procedimiento de mediación para originar un cambio en el curso de las situaciones. El planeamiento operativo establece propósitos de corto plazo, las mismas que permitan hacer efectivas las tácticas, a partir de lo cual resulta plausible realizar la sistematización de las acciones y la apreciación del presupuesto que se necesita para ejecutarlas, están relacionadas con la generación de metas y responsabilidades específicas individualmente. (p. 16)

Como segunda dimensión de la gestión por resultado, Álvarez (2012) señaló que: “La responsabilidad son las obligaciones que las entidades deben adjudicarse con dependencia a su producción institucional” (p. 50). A su vez Goñi (2008) señaló que la responsabilidad se resume en alcanzar la efectividad de los procesos, con la supresión de malgastos y el perfeccionamiento de la facultad planificadora que vele por los recursos disponibles. Con relación a ello Figueroa (2012), señaló que se habla de la existencia de procedimientos que responsabilizan a los autores por la gestión que ha desarrollado. Las diversas maneras de evolución del rendimiento y la revisión del resultado, tanto al final como las partes intermedias, resultan un punto base para la dirección directa del sector público en la actualidad. (pp.95-96)

Continuando con la tercera dimensión, el monitoreo y evaluación, Álvarez (2012), indicó: que el Monitoreo, es un instrumento gerencial aplicado a la dirección de los trabajos de desarrollo, la misma que se encuentra orientada a comprobar su cumplimiento, y la manera del uso de los recursos dispuestos para dicha actividad que fueron planteadas con antelación. Para el autor Evaluación, es un “procedimiento que tiene el propósito de establecer los efectos positivos o negativos, esperado o inesperados de las actividades, en una relación con las diversas metas definidas”

De acorde con el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización Europea para la Cooperación y Desarrollo, señala al monitoreo “es la acumulación habitual y metodología de datos sobre situaciones específicas, con la finalidad de suministrar a los administración y beneficiarios, un proyecto en curso con las indicaciones del desarrollo del mismo, y el uso de sus recursos asignados. En otro punto, la evaluación “es la estimación metodología y ecuánime del diseño, implementación y resultados de un trabajo, programa en curso o completado. Su objetivo es establecer el cumplimiento de las metas, la eficacia del modelo y eficiencia del mismo con los recursos asignados, a su vez la impresión de los beneficiarios y la sostenibilidad de los resultados”. Potito (2015)

A su vez según Murray & Rossi (2007) el monitoreo es la vigilancia metodológica de información importante sobre la puesta en funcionamiento de una acción, proyecto o programa, los que permiten realizar un seguimiento de los datos obtenidos relacionado con costo y desarrollo del mismo. La evaluación consiste en el proceso metódico que busca determinar los alcances de una acción, proyecto o programa respecto a las metas planteadas inicialmente, el resultado esperado, lo que conforma la información al completo, a fin de que se pueda realizar un análisis para determina su mérito o valor. (p. 05)

Como cuarta dimensión el autor Álvarez (2012) enseñó al desarrollo personal, el que reside “ la dirección de la cognición y el progreso de las diversas conductas, aptitudes y competencias inherentes a la persona, las mismas que resultan fundamentales en una institución para la puesta en funcionamiento de la gestión por resultados” (p. 49) a su vez Jiménez (2017) considera que el lugar donde una persona cumple con sus labores diariamente, el trato entre el superior y el subordinado, la relación entre los trabajadores, forman parte de lo que llamamos clima organizacional. El cual puede representar un lazo o una dificultad para el óptimo desarrollo de la organización o de sus colaboradores, este tiene componentes psicológicos y motivacionales de los colaboradores, que representan un papel importante en la obtención de las metas trazadas. (p. 20)

La gestión por resultados se sustenta en gestión por procesos (Brasvo, 2006); antedicho Fontalvo & Vergara (2010) señaló: La misma accede al panorama general, observar sus componentes y revelar las características específicas. (p. 70).

A su vez se sustenta en la administración pública, Koontz, Weihrich & Cannice (2012) la definen como el procedimiento por el cual se elabora y mantiene un entorno donde los individuos que laboran conjuntamente cumplen metas concretas de manera eficaz.

Por otro lado, como segunda variable: Los compromisos de desempeño forman el dispositivo de recursos complementarios por logros donde se concede capitales extras a la Unidades Ejecutoras de Educación (UE), por cumplimiento de resultados en sus respectivas jurisdicción, establecidas en la norma, tiene como finalidad de impulsar una mayor dirección organizativa y efectiva de todas las direcciones, gerencias, unidades e instituciones a nivel nacional, para el conveniente y pertinente abastecimiento de servicios de calidad. (MINEDU, 2019)

Los mismos aportan al cumplimiento de los fines que se señalan a continuación: i) Distribución pertinente de los recursos establecidos en los fondos y el acatamiento pertinente de las actividades necesarias hacia el correcto inicio del año escolar. ii) Acelerar los métodos ligados a la distribución oportuna de servicios educativos. iii) Creación de óptimas condiciones de enseñanza y aprendizaje en todos los servicios educativos. iv) Logros en el aprendizaje de los estudiantes. (MINEDU, 2019)

Se definen un total de (09) compromisos de desempeño, las mismas que dividen en dos tramos, donde se señala fecha límite para su evaluación según tramo. El primer tramo culminó el 25 de enero de 2019 teniendo como ítems la: Asistencia de directores en la Institución Educativa para el año 2018, asistencia de estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018, presencia de docentes en la Institución Educativa para el año 2018 y el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE y EBA para el año 2018. El segundo tramo culminó el 03 de mayo de 2019 que tuvo como ítems los siguientes: Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las Instituciones Educativas, pago oportuno de las propinas a las Promotoras Educativas comunitarias, pago oportuno mensual de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE y EBA para el año 2019, la mejora de logros de aprendizajes en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) y la mejora de logros de aprendizajes en las Instituciones Educativas de nivel secundaria (ECE 2018)

Las GRE/DRE y UGEL son responsables del cumplimiento de los Compromisos de Desempeño correspondientes, así como ejecutar operaciones necesarias a fin de cumplir con lo señalado en sus fichas técnicas.

Los direcciones y compromisos de las unidades responsables, en este caso la UGEL San Martín deben: (i) Realizar los planes y ejecuciones necesarias en aras al cumplimiento de los mismos que son de su competencia dentro de los plazos estipulados por tramo. (ii) Tramitar apropiadamente los procesos ligados a los compromisos de desempeño dentro de los cronogramas establecidos. (iii) Generar estrategias de coordinación, evaluación, seguimiento y cumplimiento de los mismos en su jurisdicción. (iv) Divulgar y promover el cumplimiento de los compromisos de desempeño entre sus trabajadores. (v) Participar adecuadamente en las capacitaciones y reuniones de asistencia técnica realizadas por el MINEDU. (MINEDU, 2019)

III. METODOLOGÍA

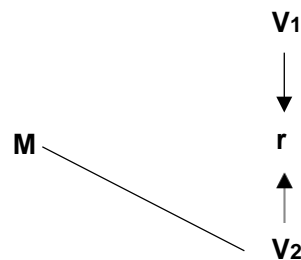
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio:

Este estudio tiene tipo de estudio básica, refiere Sierra (2008) que este tipo de estudio “optimiza la cognición y el entendimiento de los anómalas sociales. Se denomina así puesto que es cimienta de diferente investigación”.

Diseño de investigación:

Es de diseño no experimental y de corte transversal, puesto que, para lograr las metas trazadas, no fue imprescindible el manejo o variación de las variables por medio de la injerencia y experimento del que investiga. Hernández, Fernández & Baptista (2014).



Dónde:

M= Muestra.

V₁ = Gestión por resultados.

V₂= Compromiso de desempeño (CDD).

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización: El estudio posee dos variables que son:

Variable 1: Gestión por Resultado: camino de la administración pública orientada a organizar los recursos humanos, monetarios y tecnológicos de cualquier índole, con mira hacia la obtención de resultados, articulando estrategias, recursos, procedimientos que auguren la mejora de la toma de decisiones, nitidez y detalles económicos. Enfoque orientado a la obtención de consistencia y coherencia esperados en los resultados del desarrollo del país. (Guatemala, 2013)

Variable 2.- Los compromisos de desempeño forman el dispositivo de recursos complementarios por logros donde se concede capitales extras a la Unidades Ejecutoras de Educación (UE), por cumplimiento de resultados en sus respectivas jurisdicción, establecidas en la norma, tiene como finalidad de impulsar una mayor dirección organizativa y efectiva de todas las direcciones, gerencias, unidades e instituciones a nivel nacional, para el conveniente y pertinente abastecimiento de servicios de calidad. (MINEDU, 2019)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Kerlinger & Lee (2002) denotaron que la población estudiada es la asociación de actores, es decir aquellos elementos que poseen particularidades únicas acorde al ambiente y espacio, y lo determina el tesista. El presente caso, la población está compuesta de 101 trabajadores de la UGEL San Martín.

- **Criterios de inclusión:** Personal administrativo de la UGEL San Martín, consistente en 101 trabajadores.
- **Criterios de exclusión:** Personal administrativo de las oficinas directamente involucradas consistente en 23 trabajadores.

Unidad de análisis: Un personal administrativo.

Muestra: La muestra se encuentra constituida en 23 administrativos, que conforman las diversas oficinas que participan en la investigación.

Muestreo: No se realizó muestreo puesto que la muestra es un número menor.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica. –

La primera variable (Gestión por Resultado) la técnica empleada fue la encuesta, la misma que sirvió para recepcionar información de una fuente, la cual se estableció por medio de preguntas hechas con discernimiento y conforme al marco teórico presentado en la investigación, orientada a una muestra de individuos (personal administrativo). En tanto que, para la segunda variable, (Compromiso de Desempeño) se adaptó la ficha de acopio de información, pues por medio de una guía de recolección de datos se recogió datos numéricos sobre los niveles de cumplimiento de 09 compromisos de desempeño de la UGEL San Martín (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014)

Instrumento

Para la gestión por resultados, se empleó el instrumento denominado cuestionario que permitió medir la percepción del personal administrativo sobre la gestión por resultando calificándola de deficiente, regular o eficiente. El mismo que fue apoyado en lo señalada por el autor Álvarez (2012) que señala las cuatro dimensiones que tiene la gestión por resultados. El instrumento constó de cuatro dimensiones de cinco preguntas cada una, las mismas que tendrán opciones de contestación múltiple cuya valoración oscilo entre 1 a 5 puntos, como se detalla: Nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), Casi siempre (4 puntos) y Siempre (5 puntos), la variable de presupuesto por resultado se categorizo en: Deficiente: 1 a 40 puntos; Regular: 41 a 69 puntos; Eficiente: 70 a 100 puntos.

Para la segunda variable, compromisos de desempeño, se empleó el instrumento denominado ficha de recolección de datos. El mismo que fue apoyado en lo señalado por el MINEDU (2019) el mismo que señaló los 9 compromisos de desempeño del año 2019, que deben cumplir todas las Unidades de Gestiones Educativas Locales, y en este caso en particular la UGEL San Martín.

Validez

La validez se realizó por juicio de tres expertos en la materia.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	4,8	El instrumento es consistente
	2	Especialista	4,4	Cumple con los criterios básicos
	3	Especialista	4,7	Instrumento viable y coherente
Variable 2	1	Metodólogo	4,8	El instrumento es consistente
	2	Especialista	4,4	Cumple con los criterios básicos
	3	Especialista	4,7	Instrumento viable y coherente

Los instrumentos, que están conformadas por un cuestionario y una ficha de recolección de datos, los que fueron puestos a evaluación por tres conocedores de la materia; quienes verificaron la coherencia y pertinencia de los indicadores. Siendo el resultado un promedio de 4.63, el mismo que viene a ser el 92.6 % de correspondencia entre los expertos; la que señala que los mismos poseen validez; congregando los criterios metodológicos necesarios.

Confiabilidad

A fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó el alfa de Cronbach, donde se observa a continuación.

Análisis de confiabilidad: Gestión por Resultados

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	23	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

Análisis de confiabilidad: Compromisos de Desempeño

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	13

3.5. Procedimientos:

Se solicitó autorización para la realización de la investigación al director de la UGEL San Martín, el mismo que fue otorgado con anterioridad. El modo de recolección de datos de la primera variable fue la encuesta la misma que fue remitida a los correos de los trabajadores de las áreas involucradas en los compromisos de desempeños de la UGEL San Martín, las mismas que fueron respondidas con prontitud. Respecto a los compromisos de gestión, la información fue solicitada con anterioridad a fin de que se me proporcionen los cuadros elaborados por cada oficina respecto a los compromisos a su cargo y los resultados de los cumplimientos

de la UGEL San Martín por tramo, después de recepcionada la información se procedió a llenar la ficha mencionada líneas arriba.

3.6. Método de análisis de datos:

Después de recogidos los instrumentos aplicados, se procedió a realizar la tabulación de cada una de las encuestas, armando una base de datos la misma que fue ingresada al programa estadístico SPSS versión 19, donde se pudo obtener los datos estadísticos, y así posteriormente los datos obtenidos se trasladaron al programa Microsoft Excel y procedió a la realización de las tablas, finalmente se desarrolló uno a uno los fines de este estudio, interpretando cada una de las tablas. Es por ello que se utilizará el método de Chi cuadrado que para SAMIUC (2019), su utilidad es evaluar la independencia entre dos variables nominales u ordinales, Es por ello que para poder determinar la relación entre mis dos variables es que se procederá a utilizar el Chi cuadrado, y obtener una medida numérica de la interdependencia de las variables.

3.7. Aspectos éticos:

Se citó de manera adecuada cada uno de las citas contenidas en esta investigación, respetando lo señalado por el autor, a su vez no se alteraron la información recolectada por los instrumentos, lo que se observa en los resultados. Se toma en cuenta la beneficencia puesto que se espera que el estudio sea de ayuda para la UGEL San Martín, para modificar las falencias resultantes y optimizar sus métodos en la obtención de las gestiones por resultados. El aspecto de no maleficencia, puesto que la investigación no causara ningún daño ni perjuicio a la institución ni a ninguno de sus trabajadores. El aspecto de autonomía, ya que la investigación es totalmente autónoma, no depende de otra y los resultados serán a beneficio de la Institución y de sus usuarios. En el aspecto de justicia, todos los datos obtenidos de parte del personal administrativo serán tratados y calificados de la misma manera a fin de evaluar de una manera objetiva y no focalizada.

IV.- RESULTADOS

4.1.- Nivel de la Gestión por Resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019

Tabla 1.

Nivel de la Gestión por Resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019

		Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1-40	0	0
	Regular	41-69	3	13,0
	Eficiente	70-100	20	87,0
	Total		23	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a personal administrativo de la UGEL San Martín

Interpretación:

Sobre la 1 se determina el nivel de la gestión por Resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, tiene un nivel regular correspondiente a un 13% representado por 03 personales administrativos, seguido de un nivel eficiente en un 87% el mismo que corresponde a 20 personales administrativos, obteniendo de esa manera que un 87% de los encuestados considera que la gestión por resultados es eficiente.

4.2.- Nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño (CDD) de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019

Tabla 2.

Nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño (CDD) de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019

CdD- 2019	Nivel Esperado	Nivel Alcanzado	Diferencia
CdD 1	90.00%	91.00%	1.00%
	93.00%	93.60%	0.60%
CdD 2	91.00%	91.00%	0.00%
CdD 3	81.00%	82.00%	1.00%
	98.00%	97.00%	-1.00%
CdD 4	90.00%	91.00%	1.00%
CdD 5	90.00%	97.00%	7.00%
CdD 6	75.00%	85.00%	10.00%
CdD 7	90.00%	91.40%	1.40%
CdD 8	27.63%	30.10%	2.47%
	18.30%	19.40%	1.10%
CdD 9	13.80%	14.30%	0.50%
	10.00%	10.60%	0.60%

Fuente: Ficha de recolección de datos aplicada en la UGEL San Martín

Interpretación:

Sobre la 2 se observa cada uno de los 9 compromisos de desempeños de la UGEL San Martín respecto al año 2019, se observa en una línea el nivel esperado estipulado por el MINEDU y al costado los resultados obtenidos, en el CdD1 se divide en dos sub niveles en el primero alcanzo el 91% es decir un 1% mayor al nivel esperado de 90%, en el segundo alcanzo un 93.60% es decir un 0.60% más del nivel esperado de 90%; CdD2 se alcanzó un 91% de acorde al nivel esperado; en el CdD3 se divide en dos sub niveles en el primero alcanzo el 82% es decir un

1% mayor al nivel esperado de 81%, en el segundo alcanzo un 97% es decir un -1% menor al nivel esperado de 98%; en el CdD4 se alcanzó un 91% es decir un 1% mayor al nivel esperado de 90%; en el CdD5 se alcanzó un 97% es decir un 7% mayor al nivel esperado de 90%; en el CdD6 se alcanzó un 85% es decir un 10% mayor al nivel esperado de 75%; en el CdD7 se alcanzó un 91.40% es decir un 1.40% mayor al nivel esperado de 90%; CdD8 se divide en dos sub niveles en el primero alcanzo el 30.10 % es decir un 2.47 % mayor al nivel esperado de 27.63 %, en el segundo alcanzo un 19.40% es decir un 1.10% más del nivel esperado de 18.30% y por último en el CdD9 se divide en dos sub niveles en el primero alcanzo el 14.30% es decir un 0.50% mayor al nivel esperado de 13.80%, en el segundo alcanzo un 10.60% es decir un 0.60% más del nivel esperado de 10%. De todo lo señalado se observa que la UGEL San Martín ha cumplido con todos sus compromisos de desempeño de 2019 presentando números altos con excepción de uno en el CdD3.

4.3.- Relación entre la Gestión por Resultados y el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.

Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre la Gestión por Resultados y el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión por Resultados y el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.

Tabla 3.

Relación entre la Gestión por Resultados y el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,125 ^a	80	,300
Razón de verosimilitud	47,281	80	0,999
Asociación lineal por lineal	2,007	1	,157
N de casos válidos	13		

a. 99 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Interpretación:

Sobre la Tabla 3 se observa la relación entre la gestión por resultados y el cumplimiento de compromisos de desempeño de la UGEL San Martín, 2019, que

mediante el método estadístico de chi cuadrado se alcanzó el valor de 86,125 y una significancia igual a 0,300(p-valor mayor 0.05), por lo que, se desestima la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula, por lo que se infiere que no existe relación significativa entre la gestión por resultados y el cumplimiento de compromisos de desempeño de la UGEL San Martín, 2019.

V.- DISCUSIÓN

De al resultado obtenido sobre el cumplimiento de los 9 compromisos de desempeño de 2019 se obtuvo, que el nivel esperado estipulado por el MINEDU y al costado los resultados obtenidos, en el CdD1 se divide en dos sub niveles en el primero alcanzo el 91% es decir un 1% mayor al nivel esperado de 90%, en el segundo alcanzo un 93.60% es decir un 0.60% más del nivel esperado de 90%; CdD2 se alcanzó un 91% de acorde al nivel esperado; en el CdD3 se divide en dos sub niveles en el primero alcanzo el 82% es decir un 1% mayor al nivel esperado de 81%, en el segundo alcanzo un 97% es decir un -1% menor al nivel esperado de 98%; en el CdD4 se alcanzó un 91% es decir un 1% mayor al nivel esperado de 90%; en el CdD5 se alcanzó un 97% es decir un 7% mayor al nivel esperado de 90%; en el CdD6 se alcanzó un 85% es decir un 10% mayor al nivel esperado de 75%; en el CdD7 se alcanzó un 91.40% es decir un 1.40% mayor al nivel esperado de 90%; CdD8 se divide en dos sub niveles en el primero alcanzo el 30.10 % es decir un 2.47 % mayor al nivel esperado de 27.63 %, en el segundo alcanzo un 19.40% es decir un 1.10% más del nivel esperado de 18.30% y por último en el CdD9 se divide en dos sub niveles en el primero alcanzo el 14.30% es decir un 0.50% mayor al nivel esperado de 13.80%, en el segundo alcanzo un 10.60% es decir un 0.60% más del nivel esperado de 10%. De todo lo señalado se observa que la UGEL San Martín ha cumplido con todos sus compromisos de desempeño de 2019 presentando números altos con excepción de uno en el CdD3, tal como señala el MINEDU (2019) Los compromisos de desempeño forman el dispositivo de recursos complementarios por logros donde se concede capitales extras a la Unidades Ejecutoras de Educación (UE), por cumplimiento de resultados en sus respectivas jurisdicciones, establecidas en la norma, tiene como finalidad de impulsar una mayor dirección organizativa y efectiva de todas las direcciones, gerencias, unidades e instituciones a nivel nacional, para el conveniente y pertinente abastecimiento de servicios de calidad, a su vez tienen roles y responsabilidades que consisten en: Realizar los planes y ejecuciones necesarias en aras al cumplimiento de los mismos que son de su competencia dentro de los plazos estipulados por tramo. Tramitar apropiadamente los procesos ligados a los compromisos de desempeño dentro de los cronogramas establecidos. Generar

estrategias de coordinación, evaluación, seguimiento y cumplimiento de los mismos en su jurisdicción. Divulgar y promover el cumplimiento de los compromisos de desempeño entre sus trabajadores. Participar adecuadamente en las capacitaciones y reuniones de asistencia técnica realizadas por el MINEDU, de todo lo señala se observa que la UGEL San Martín ha cumplido a la cabalidad cada uno de ellos puesto que ha superado los niveles esperados, por lo que se le ha asignado un recurso adicional.

Se han obtenido resultados de acorde a la percepción de los trabajadores administrativos, los mismos que señalan lo siguiente: que tiene un nivel regular correspondiente a un 13% representado por 03 personales administrativos, seguido de un nivel eficiente en un 87% el mismo que corresponde a 20 personales administrativos, obteniendo de esa manera que un 87% de los encuestados considera que la gestión por resultados es eficiente, al respecto Álvarez (2012) señaló las dimensiones de la gestión por resultados en 04 dimensiones: la planificación estratégica que para el autor “son planteamientos que se encuentran interrelacionados con la capacidad de la entidad para proveer servicios de eficiencia y calidad, a su vez hace referencia al impacto de los lineamientos establecidos en la entidad a fin de que la administración pública sea ejecutada con responsabilidad; de acorde a lo estipulado en las normas vigentes y establecidas para cada entidad en particular” de acorde con lo señalado Fonseca, Hernández, Medina y Nogueira (2014) en la tesis Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública; La investigación permitió determinar que la idea investigada es un instrumento básico hacia los prototipos gestión analizados, su continuidad se observan fases habituales e igual de útiles en el sector público, se señalan tres condiciones: integración del marco normativo, la presencia de actores capacitados y los pilares de la beneficencia; también Sánchez (2003), plantea que la gestión por resultados está ligada de manera estrecha a la planificación estratégica. En ese sentido, la misma es el instrumento gubernamental, que predispone la civilización, para precisar la línea trazada por la nación. La misma que concretiza, ordena e instituye prioridades, en razón al interés público, que la ciudadanía invoca, para conceder facultades a los poderes públicos; como segunda dimensión Álvarez planteo “La responsabilidad son las obligaciones que las entidades deben adjudicarse con

dependencia a su producción institucional” (p. 50). A su vez Goñi (2008) señaló que la responsabilidad resume en alcanzar la eficiencia de los procesos, con la supresión de malgastos y la optimización de la facultad planificadora que vele por los recursos disponibles. Como tercera dimensión Álvarez señala el monitoreo y evaluación, que el Monitoreo, es un instrumento gerencial aplicado a la dirección de los trabajos de desarrollo, la misma que se encuentra orientada a comprobar su cumplimiento, y la manera del uso de los recursos dispuestos para dicha actividad que fueron planteadas con antelación. Para el autor Evaluación, es un “procedimiento que tiene el propósito de establecer los efectos positivos o negativos, esperado o inesperados de las actividades, en una relación con las diversas metas definidas” y por último el autor señala que el desarrollo personal se basa en “ la dirección de la cognición y desarrollo de las diversas actitudes, aptitudes y competencias inherentes a la persona, las mismas que resultan fundamentales en una institución para la implementación de la gestión por resultados”, acorde a todo lo señalado por el autor es también Ganoza (2015) Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten, se estableció que la puesta en funcionamiento de un plan estratégico y ampliación de la misma presenta una mejora en la actividad y calidad de la gestión en la entidad durante el periodo de estudio, esta investigación de Ganoza está ligada a la investigación mostrando resultados parecidos obtenido referente a la gestión por resultados y que tienen un nivel eficiente, es por ello de acorde a todo lo señalado con anterioridad por los autores mencionados, es que se ha observado que en la UGEL San Martín existe una eficiente gestión por resultados, de acorde a todos los parámetros obtenidos de la investigación.

De acuerdo al objetivo general planteado en la investigación, se observa en la tabla 3 que mediante el método estadístico de chi cuadrado se alcanzó el valor de 86,125 y una significancia igual a 0,300(p-valor mayor 0.05), por lo que, se desestima la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula, por lo que se infiere que no existe relación significativa entre la gestión por resultados y el cumplimiento de compromisos de desempeño de la UGEL San Martín, 2019, el resultado difiere de lo señalado en la investigación realizada por Antúnez (2017) en la que concluye que existe relación positiva y significativa entre sus variables de gestión por resultados y control interno, siendo un semejante con la investigación sin embargo

los resultados obtenidos son opuestos, en el hecho de que no existe relación entre las dos variables de esta investigación.

VI.- CONCLUSIONES

1.- No existe relación entre la gestión por resultados con relación al cumplimiento de compromisos de desempeño de la UGEL San Martín -2019, puesto que de acorde a la investigación se obtuvo una significancia igual a 0,065(p-valor mayor 0.05), por lo tanto, se desestima la hipótesis alterna y se admite la hipótesis nula de esta investigación.

2.- El nivel de cumplimiento de cada uno de los compromisos de desempeño de la UGEL San Martín, 2019, resulto ser superior al esperado de acorde a lo estipulado por el MINEDU para el año 2019, se ha cumplido al 100% cada uno de los 9 compromisos de desempeño, teniendo un ligero desbalance en el resultado obtenido en el compromiso de desempeño 3, en total se observó el cumplimiento de todos.

3.- La percepción de los trabajadores de la UGEL San Martín es que la gestión por resultados, considera que existe un nivel deficiente del 0%, seguido del nivel regular en un 13%, y un nivel eficiente en un 87%, obteniendo una predominancia del nivel eficiente.

VII. RECOMENDACIONES

1.- A la Dirección de la UGEL San Martín, realizar constantemente un proceso de monitoreo, evaluación y seguimiento de cada uno de sus trabajadores administrativos para lograr la persistencia de la gestión de manera eficiente, asimismo formular proyectos de impulso de mejora para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

2.- A la Dirección de la UGEL San Martín, para que, a través de sus oficinas de planificación, gestión pedagógica, logística, operaciones, presupuesto y todas aquellas oficinas que formen parte importante de los compromisos de desempeño anual para que evalúen sus proyectos y actividades a distintos lapsos de tiempo, para tener conocimiento de las falencias y reformularlas en el menor tiempo posible a través de la puesta en práctica de nuevas estrategias a fin de cumplir con las metas programadas.

3.- A la Dirección de la UGEL San Martín a fin de que elabore cronogramas, talleres, programas, proyectos de desarrollo personal para sus colaboradores, generando espacios de convivencia y confraternidad, con el fin de impulsar la mejora de la calidad de los servicios, a su vez planes de capacitación para la mejora del desempeño en sus funciones.

REFERENCIAS

Álvarez, J. (2012). Gestión por resultados e indicadores de medición. Lima: Pacífico.

Armijo, C. S. (s.f.). Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/san%20martin_ac/Cap2. PDF.

Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá: Pearson Educación de Colombia Ltda.

Bolívar, J. E., & García, G. (2014). Fundamentos de la gestión pública hacia un estado eficiente. Bogotá: Universidad EAN Alfaomega.

Castillo, L. (2005). Biblioteconomía. Obtenido de <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>.

CEPAL. (2014). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/1/33541/manual_modulo_1.pdf.

CEPLAN. (s.f.). Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. Obtenido de [http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentosnormativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/08%20SIST.%20%20ADM.%20DE%20PLANEAMIENTO%20ES TRATEGICO/PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO.pdf](http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentosnormativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/08%20SIST.%20%20ADM.%20DE%20PLANEAMIENTO%20ES%20TRATEGICO/PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO.pdf)

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Elsevier Editora Ltda.

Cruz, c., Olivares, s., & Gonzales, m. (2014). Metodología de la Investigación (1 edición). México: Patria.

Da-Fonseca, J. P., Hernández Nariño, A., Medina León, A., & Nogueira Rivera, D. (2014). Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública. Scielo Perú, 105- 112.

Figueroa, V. (2012). Innovación en la toma de decisiones: La gestión por resultados como herramienta de apoyo a los directivos públicos. Estado, Gobierno, Gestión Pública, 81-101.

Flores, S. (2015). Repositorio Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de Proceso Administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega: <https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>.

Fontalvo, T., & Vergara, J. (2010). La Gestión de la Calidad en los servicios ISO 9001:2008.

Galindo, G. (2000). Teoría de la Administración Pública. México: Porrúa.

Ganoza, L. (2015). Repositorio UPC. Obtenido de Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis%20Lucila%20Ganoza-final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

García, M. (2014). Repositorio UNITRU. ¿Obtenido de Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión:http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1005/garciagomez_mirtha.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

González, D. M. (23 de junio de 2011). Conexión Esan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/06/23/la-gestion-por-resultados-un-cambio-cultural-necesario-en-el-sector-publico>.

Goñi, J. J. (2008). Talento, Tecnología y tiempo. Madrid: Díaz de Santos.

Guatemala, M. d. (2013). SEGEPLAN. Obtenido de: http://ide.segeplan.gob.gt/ranking_portal/documentos/IndiceGestionEstrategica/GuiaConceptualGestionResultados.pdf.

Guzmán, C. G. (2018). Planificación estratégica y su incidencia en la Gestión de la empresa de Depósito PAKATNAMU E.I.R.L. Ciencia y Tecnología, 81-94.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Interamericana Editores.

Hofer, C., & Schendel, D. (1978). Strategy formulation: Analytical concepts. Minnesota: West Publishing CO.

Jiménez, M. G. (junio de 2017). Biblioteca Digital. Obtenido de Universidad de Buenos Aires: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1143_JimenezDuranMG.pdf.

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Investigación del Comportamiento. México: Mc Graw Hill/ Interamericana.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. México: Mc Graw Hil.

Marín, P. (2020). Departamento de Ecuaciones diferenciales y análisis numérico. Obtenido de Universidad de Sevilla: <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>.

MINEDU. (22 de enero de 2019). Diario Oficial del Bicentenario. Obtenido de El Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/258345-020-2019-minedu>.

Murray, L., & Rossi, L. (2007). Guía de Monitoreo y Evaluación. Pact, 1-50.

Neyra, M. (2012). Alicia. Obtenido de El planeamiento y el presupuesto público y su influencia en la gestión pública: caso Defensoría del Pueblo, periodo 2000-2010: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUNI_5ff2b9e1099536697e2cad06072a8b3.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la Investigación. Bogotá: Ediciones de la U.

Oviedo, H. C., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Revista colombiana de Psiquiatría, 572-580.

Pérez, D., & Friscione, J. (2012). Presupuesto basado en resultados: origen y aplicación en México. Obtenido de http://www.hacienda.gob.mx/EGRESOS/sitio_pbr/Documents/Pbr_Mex_0207201

2.pdf.

Potito, J. J. (2015). Monitoreo y evaluación: Conceptos, diferencias y aplicaciones. ASIS International.

Rojas, P. (junio de 2015). Administración Pública y los principios del derecho administrativo en el Perú. Obtenido de <https://doi.org/10.18601/21452946.n13.10>.

SAMIUC. (2019). Sociedad Andaluza de Medicina Intensiva y Unidades Coronarias. Obtenido de <http://www.samiuc.es/estadisticas-variables-binarias/valoracion-inicial-pruebas-diagnosticas/chi-cuadrado>.

Sánchez, F. (2003). Naciones Unidas CEPAL. Obtenido de Repositorio Digital: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/7284>.

Sánchez, W. N. (2016). Repositorio Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143520>.

Sierra, R. (2008). Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios. Madrid: Paraninfo.

Anexos

Matriz de operacionalización de variables

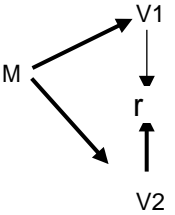
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por Resultados	<p>Camino de la dirección pública orientada a organizar los recursos humanos, monetarios y tecnológicos de cualquier índole, con mira hacia la obtención de resultados, articulando estrategias, recursos, procedimientos que auguren la mejora de la toma de decisiones, nitidez y detalles económicos. Enfoque orientado a la obtención de consistencia y coherencia esperados en los resultados del desarrollo del país. (Guatemala, 2013)</p>	<p>La gestión por resultados se medirá con un cuestionario compuesto por las 4 dimensiones.</p>	<p>Planificación estratégica</p>	<p>Planeamiento estratégico</p>	Ordinal
				<p>Planeamiento operativo</p>	
			<p>Responsabilidad</p>	<p>Compromisos institucionales</p>	
				<p>Compromisos de resultados de gestión.</p>	
			<p>Monitoreo y evaluación</p>	<p>Monitoreo</p>	
				<p>Control</p>	
			<p>Desarrollo personal</p>	<p>Sensibilización</p>	
				<p>Capacitación</p>	
				<p>Competencias</p>	
				<p>Incentivos</p>	

Compromisos de Desempeño	Los compromisos de desempeño forman el dispositivo de recursos complementarios por logros donde se concede capitales extras a la Unidades Ejecutoras de Educación (UE), por cumplimiento de resultados en sus respectivas jurisdicciones, establecidas en la norma, tiene como finalidad de impulsar una mayor dirección organizativa y efectiva de todas las direcciones, gerencias, unidades e instituciones a nivel nacional, para el conveniente y pertinente abastecimiento de servicios de calidad. (MINEDU, 2019)	Los Compromisos de Desempeño se medirá con una ficha de recolección de datos, y posteriormente se utilizará el Chi cuadrado para determinar la relación entre ambas variables.	Meta Programada	Resultados esperados	Nominal
			Valor logrado	Resultados acordados	
			Grado de Avance	Porcentaje obtenido	
			Cumplimiento	Logro de objetivos	

Matriz de consistencia

Título: Cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de los compromisos de desempeño (CDD) con la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión por resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño (CDD) de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación existente entre la Gestión por Resultados y cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer el nivel de cumplimiento de todos los compromisos de desempeño de la UGEL San Martín, 2019.</p> <p>Establecer la percepción de la gestión por resultados de los trabajadores de la UGEL San Martín, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la Gestión por Resultados y el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la Gestión por Resultados y el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica empleada en el estudio es la encuesta y la ficha de recolección de datos.</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento empleado es el cuestionario y ficha de recolección de datos, usando uno por variable.</p>

		<p>H1: El nivel de la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019, resulta eficiente</p> <p>H2: El nivel del cumplimiento de los Compromisos de Desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019, resulta alta.</p>													
<p align="center">Diseño de investigación</p>	<p align="center">Población y muestra</p>	<p align="center">Variables y dimensiones</p>													
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 -- r --> V2 </pre> <p>Dónde: M = Muestra V₁ = Gestión por resultados V₂ = Compromisos de Desempeño r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población</p> <p>La población objeto de estudio, estará constituido por 23 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, los mismos que laboran en las áreas de tesorería, planificación, seguimiento pedagógico, logística en el periodo 2019.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1288 608 1462 647">Variables</th> <th data-bbox="1462 608 1720 647">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1288 647 1462 903" rowspan="3">Gestión por resultados</td> <td data-bbox="1462 647 1720 730">Planificación estratégica</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 730 1720 860">Responsabilidad y evaluación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 860 1720 903">Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1288 903 1462 1082" rowspan="3">Compromisos de Desempeño</td> <td data-bbox="1462 903 1720 954">Meta programada</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 954 1720 997">Valor logrado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 997 1720 1040">Grado de Avance</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 1040 1720 1082">Cumplimiento</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión por resultados	Planificación estratégica	Responsabilidad y evaluación	Desarrollo personal	Compromisos de Desempeño	Meta programada	Valor logrado	Grado de Avance	Cumplimiento		
Variables	Dimensiones														
Gestión por resultados	Planificación estratégica														
	Responsabilidad y evaluación														
	Desarrollo personal														
Compromisos de Desempeño	Meta programada														
	Valor logrado														
	Grado de Avance														
Cumplimiento															

Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario: Gestión por Resultados

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El instrumento tiene como finalidad conocer los niveles de la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

Instrucciones:

Estimados trabajadores el cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión por resultados dentro de la Institución. Pido lea detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo una (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pido sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Tabla de Conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N.º	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
Planificación estratégica						
1	¿La institución lo hace participe en la elaboración del Plan Operativo Institucional?					

2	Se desarrollan análisis semestrales a nivel institucional sobre las oportunidades y amenazas que se presentan en la Institución, a fin de generar alternativas de solución.					
3	¿Se toma en cuenta a su oficina para la toma de decisiones respecto a la asignación de presupuesto para la ejecución de sus actividades?					
4	¿La institución lo hace participe en la ejecución de sus planes operativos?					
5	La institución prioriza la ejecución del POI sobre algunos de sus planes operativos, de acorde a las necesidades institucionales.					
Responsabilidad						
6	Asume compromisos de responsabilidad con la institución a fin de ejecutar adecuadamente el plan operativo institucional.					
7	Asume compromiso de responsabilidad con respeto a los resultados de gestión que se desea obtener como institución para con los usuarios.					
8	La institución da a conocer los productos esperados para hacer un control más efectivo del gasto público.					
9	Participa con responsabilidad en la asignación del presupuesto en base a las acciones institucionales para el cumplimiento de metas.					
10	La institución define claramente a los responsables de alcanzar los objetivos en el cumplimiento de metas institucionales y de esa manera crea una mejora en los mecanismos y realiza un control más efectivo.					
Monitoreo y evaluación						
11	La institución trabaja de manera responsable con los instrumentos de medición de los diversos indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.					

12	La institución realizó un seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño en relación a las metas y compromisos institucionales.					
13	Los responsables de las metas institucionales, utilizan efectivamente la información de los resultados obtenidos, para la optimización de la ejecución presupuestal.					
14	La evaluación realizada por la institución me permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución optima de los proyectos.					
15	Los encargados de la ejecución de las metas institucionales realizan los informes en el momento oportuno respecto de las evaluaciones, a fin de optimizar los procesos.					
Desarrollo de personal						
16	La Institución orienta al personal para desarrollar los conocimientos y competencias necesarias para el cumplimiento de metas institucionales y los compromisos de desempeño.					
17	La institución mediante la oficina de Recursos Humanos asegura las necesidades del personal a fin de mejorar su desempeño en sus respectivas áreas.					
18	Me siento motivado para los cambios que plantea la institución y participo activamente en las capacitaciones a fin de mejorar mi desempeño laboral.					
19	Me identifico con mi institución para el logro de los compromisos institucionales.					
20	Participo en la evaluación de desempeño del personal a nivel institucional.					

Fuente: Álvarez (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición.*

Ficha de recolección de datos: Compromisos de desempeño

Fecha de recolección:/...../.....

UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN		301-927: REGION SAN MARTIN-EDUCACION BAJO MAYO			
N°	COMPROMISOS DE DESEMPEÑO	META PROGRAMADA	VALOR LOGRADO	GRADO DE AVANCE	CUMPLIMIENTO*
1	Asistencia de directores en la Institución Educativa para el año 2018.				
2	Asistencia de estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018				
3	Presencia de docentes en la Institución Educativa para el año 2018.				
4	Pago oportuno mensual de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE y EBA para el año 2018.				
5	Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las Instituciones Educativas.				
6	Pago oportuno de las propinas a las Promotoras Educativas comunitarias.				

7	Pago oportuno mensual de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE y EBA para el año 2019.				
8	Mejora de logros de aprendizajes en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018)				
9	Mejora de logros de aprendizajes en las Instituciones Educativas de nivel secundaria (ECE 2018)				

Fuente: MINEDU, compromisos de Desempeño 2019

* Meta Lograda o Meta No lograda

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martin
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Docente de Investigación
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión por resultados
Autor del instrumento : Br. Salas Rengifo Mayra Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión por Resultados en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión por Resultados , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES CONSISTENTE SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 04 de junio de 2020.

48


Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vela Macedo Asdrubal
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local San Martín
 Especialidad : Doctor en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión por resultados
 Autor del instrumento : Br. Salas Rengifo Mayra Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión por Resultados en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión por Resultados , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

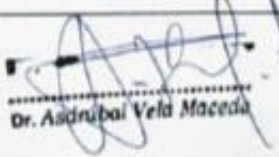
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los criterios básicos para ser aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 01 de junio de 2020.



Dr. Asdrubal Vela Macedo

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arbulú Montoya Miluska Judith Victoria
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión por resultados
 Autor del instrumento : Br. Salas Rengifo Mayra Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión por Resultados en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Resultados				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión por Resultados , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Resultados					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


Instrumento viable y adecuado para evaluación de Información

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 04 de junio de 2020.

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



MILUSKA JUDITH Y ARBULÚ MONTOYA
 DNI. 72001900
 ABOGADA CASM N° 684

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martin
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección: Compromisos de desempeño
 Autor del instrumento : Br. Salas Rengifo Mayra Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromisos de Desempeño en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de Desempeño.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromisos de Desempeño de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de Desempeño.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES CONSISTENTE SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 04 de junio de 2020



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vela Macedo Asdrubal
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local San Martín
 Especialidad : Doctor en Educación
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección: Compromisos de desempeño
 Autor del instrumento : Br. Salas Rengifo Mayra Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromisos de Desempeño en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de Desempeño .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromisos de Desempeño de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de Desempeño .				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los criterios básicos para su aplicabilidad.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 01 de junio de 2020


 Dr. Asdrubal Vela Macedo

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Arbulú Montoya Miluska Judith Victoria
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección: Compromisos de desempeño
 Autor del instrumento : Br. Salas Rengifo Mayra Evelyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromisos de Desempeño en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromisos de Desempeño .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromisos de Desempeño de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					Y
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromisos de Desempeño .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4.7

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento viable y adecuado para recolección de Información.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Terapoto, 04 de junio de 2020

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



MILUSKA JUDITH V. ARBULÚ MONTOYA
 DNI. 72001688
 ABOGADA CASM N° 684

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN UGEL SAN MARTÍN

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTIN;

Hace constar:

Que, la Srta. **MAYRA EVELYN SALAS RENGIFO**, identificada con DNI N° 71504043, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – filial Tarapoto, ejecuto el desarrollo de su tesis titulada: “Cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019”, con la debida autorización de esta magna institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte para los fines que estime pertinente.

Tarapoto, 18 de junio de 2020.

Atentamente,



Base de datos estadísticos

N° de encuest	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Sub Total	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem10	Sub Total	Ítem 11	Ítem12	Ítem13	Ítem 14	Ítem15	Sub Total	Ítem 16	Ítem 17	Ítem18	Ítem 19	Ítem 20	Sub Total	Total
1	5	3	3	5	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	3	5	5	4	22	91
2	3	3	4	3	4	17	4	5	3	4	4	20	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	69
3	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	88
4	3	4	2	3	4	16	3	3	4	3	4	17	4	4	5	4	3	20	4	4	5	5	3	21	74
5	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	5	20	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	4	23	86
6	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	82
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	82
8	4	3	4	4	5	20	4	5	3	5	4	21	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	4	18	78
9	3	4	5	5	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	3	4	5	4	20	83
10	4	5	3	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	80
11	5	4	4	4	4	21	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	79
12	5	5	3	4	5	22	5	4	3	3	3	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	4	21	79
13	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	3	17	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	16	68
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	82
15	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
16	4	4	3	3	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	20	79
17	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	86
18	5	4	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	79
19	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	82
20	3	3	3	3	5	17	4	5	3	3	4	19	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	4	16	69
21	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	85
22	5	5	4	4	4	22	5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	3	19	4	3	4	5	4	20	81
23	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	80
Total	93	93	86	92	97	461	99	94	90	89	93	465	93	91	91	93	86	454	90	85	91	105	92	463	1843

CdD-2019	Nivel Esperado	Nivel Alcanzado	Diferencia	Grado de Avance	Cumplimiento
CdD 1	90.00%	91%	1.00%	101.10%	Meta lograda
	93.00%	93.60%	0.60%	100.60%	Meta lograda
CdD 2	91.00%	91.00%	0.00%	100.00%	Meta lograda
CdD 3	81.00%	82.00%	1.00%	101.20%	Meta lograda
	98.00%	97.00%	-1.00%	98.97%	Meta no lograda
CdD 4	90.00%	91.00%	1.00%	101.10%	Meta lograda
CdD 5	90.00%	97.00%	7.00%	107.70%	Meta lograda
CdD 6	75.00%	85.00%	10.00%	113.30%	Meta lograda
CdD 7	90.00%	91.40%	1.40%	100.40%	Meta lograda
CdD 8	27.63%	30.10%	2.47%	108.90%	Meta lograda
	18.30%	19.40%	1.10%	106.00%	Meta lograda
CdD 9	13.80%	14.30%	0.50%	103.60%	Meta lograda
	10.00%	10.60%	0.60%	106.00%	Meta lograda