



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión por resultados y competencia laboral en los
colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Yarleque Flores, Marco Antonio (ORCID: 0000-0003-2733-3553)

ASESORA:

Dra. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, hermanos, quienes son mi estímulo para alcanzar todos mis logros, gracias por su comprensión amor incondicional. Gracias.

MARCO ANTONIO

Agradecimiento

Gracias a Dios, a mi familia. a los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. A mis estimados docentes de la UCV, gracias por expandir sus conocimientos, esto me hace vivir sueños de superación y cumplir nuestras expectativas para ser mejores, un agradecimiento especial sobre todo por su asesoría y dirección a la Dra. Alarcón Díaz Daysi Soledad, exalto su trabajo y estoy muy agradecido.

MARCO ANTONIO

Índice de contenidos

	Pág.
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.....	14
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	14
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN:	14
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	15
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	16
3.5. PROCEDIMIENTOS:.....	16
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:.....	17
3.7. ASPECTOS ÉTICOS:	17
IV. RESULTADOS:.....	18
V. DISCUSIÓN:.....	21
VI. CONCLUSIONES:.....	25
VII. RECOMENDACIONES:	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1: Identificar el nivel de la gestión por resultados en los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes.....	18
Tabla 2: Diagnosticar el nivel de la competencia laboral en los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes.....	19
Tabla 3: Comparación de los resultados entre las dimensiones de la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados	19
Tabla 4: Establecer el grado de relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes	20

Resumen

Para poder culminar exitosamente el presente estudio y aportar al proceso de gestión en el gobierno regional de Tumbes, se planteó el objetivo general de determinar el grado de relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes.

En el aspecto metodológico es un estudio básico, no experimental, con un diseño descriptivo correlacional que contó con una población muestral de 160 colaboradores nombrados a quienes se les aplicó sendos cuestionarios para recoger información relevante. Para verificar las hipótesis se recurrió a la aplicación del coeficiente correlacional de Pearson.

Queda demostrado que existe una relación significativa entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados en el Gobierno Regional de Tumbes, pues, al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtiene 0,672 y una significancia bilateral de $p < 0,01$.

Palabras clave: Planificación estratégica, habilidades, desarrollo personal.

Abstract

In order to successfully complete this study and contribute to the management process in the regional government of Tumbes, the general objective was raised to determine the degree of relation between the management by results and the labor competence of the collaborators named from the Regional Government of Tumbes.

In the methodological aspect it is a basic study, not experimental, with a correlational descriptive design that had a sample population of 160 named collaborators to whom each questionnaire was applied to collect relevant information. To verify the hypotheses, Pearson's correlational coefficient was applied.

It is demonstrated that there is a significant relationship between the results-based management and the labour competence of the employees appointed in the Tumbes Regional Government, since applying the Pearson correlation coefficient results in 0,672 and a bilateral significance of $p < 0.01$.

Keywords: Strategic planning, skills, personal development.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Andía (2012) los principales problemas relacionados a los usos inadecuados de los bienes del erario público, se encuentran en cualquier ámbito de la administración del estado (organismos locales, regionales o nacionales) que no encaminan sus esfuerzos por cubrir las necesidades fundamentales del pueblo, lo que quiere decir que no cumplen correctamente con una intervención segura y transparente.

De acuerdo al problema existente en la gestión pública por resultados y las competencias laborales, se ha permitido la delimitación del estudio que han sido ejecutados en distintos países a nivel mundial, tal como lo establece Torrado (2014), quien efectuó un estudio en España, relacionado con la modernización de la gestión pública, dando muestras contundentes actuales de que esta variable cuenta con un bagaje científico, señalando adicionalmente que la conocida modernización administrativa fundamenta una confusión de complejas normas que se acrecientan continuamente; asimismo, ha demostrado que para lograr una administración que sea pública y eficaz es de vital importancia que intervenga una modernización controlada.

Hablar de gestión por resultados involucra hablar de un enfoque innovador de cómo administrar los recursos estatales; en este sentido, por medio de las herramientas que le presta la administración local; por ejemplo, el modelo de planificación o el ejercicio del liderazgo, puede y debe conllevar a un mejor manejo de los recursos estatales, con una planificación que debe someterse a un estricto acompañamiento y revisión para asegurar los resultados en los plazos y con los medios previstos. (Fundación Chile, 2004)

A través de las políticas públicas según Morales (2015), señala que es importante, tanto actividades y toma de decisiones, gubernamentales con la finalidad de responder a las demandas y necesidades comunes del pueblo; en este sentido, las políticas se operacionalizan por niveles: locales, regionales y nacionales, con diversas capacidades de autonomía económica y administrativa en actividades en las que son competentes, en el ámbito jurisdiccionales con el propósito de llevar a su localidad hacia el desarrollo, entonces, las actividades se seleccionan por prioridad para dar viabilidad a los requerimientos de la sociedad.

En el Perú, desde el punto de vista de Tinoco (2016), la crisis económica y social de los años 90, mantuvo al estado en continuas reformas estructurales e institucionales que provocaron inestabilidad deterioro y sobre todo desconfianza en el estado, la cual ante estos hechos se llegaron a crear nuevas estrategias para poder mejorar la situación en ese tiempo, y se aplicaron dos estrategias que fueron la de “Reformas enclave” (1990-1995) y la “Reforma integral de la administración pública” (1995-1997), en la que ambas estrategias no tuvieron éxito alguno en lo político, económico y social.

En la sede del Gobierno Regional de Tumbes, en la actualidad se presentan problemas en cuanto a la administración pública debido a que los servidores públicos de la sede del Gobierno Regional de Tumbes no brindan un buen servicio al ciudadano, ya que para ellos solo importa llegar y cumplir con el horario de trabajo y no están comprometidos en la Gestión.

El problema de investigación queda formulado en la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes?

En la actual investigación se consideró a los aportes de los siguientes teóricos:

Según Carrasco (2009), la justificación de carácter teórico está referida a los resultados teóricos que pueden incorporarse al conocimiento, y que son de utilidad para la complementación de aspectos no conocidos en relación a las variables de esta investigación.

En el aspecto práctico, es justificada porque permitirá otorgar a quienes son los gestores públicos, una alternativa práctica de solución a través de los diagnósticos para que de esa manera se busquen soluciones en relación a la modernización para que esta contribuya grandemente a la mejora de la competencia laboral en los miembros de una entidad.

Este estudio se justifica metodológicamente debido a que los instrumentos que permiten recolectar datos fueron debidamente validados por expertos que emitieron juicios profesionales, así como también se determinó su confiabilidad

gracias al empleo del alfa de Cronbach, que permitió recopilar datos sobre las variables, objeto de investigación.

Desde una visión social, el estudio se justifica porque dará beneficios a los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes ya que queda demostrada la relación constante que existe entre la Gestión por resultados y la competencia laboral.

El objetivo general es determinar la relación que existe entre la gestión por resultados y la competencia laboral en los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes. Los objetivos específicos son: Identificar el nivel de la gestión por resultados en los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes. Diagnosticar el nivel de la competencia laboral en los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes. Establecer el grado de relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes.

La hipótesis general se ha planteado así: H1; Existe una relación significativa entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados en el Gobierno Regional de Tumbes; H0; No existe relación significativa entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados en el Gobierno Regional de Tumbes.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar adelante el estudio se analizaron las siguientes investigaciones. En lo que respecta a los antecedentes internacionales como Sánchez (2016) quien realizó el estudio denominado Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala. Llegó a concluir que la carencia de un plan de incentivos, representa una problemática que impacta negativamente al avance de estos procesos; por otro lado, no existe un eficiente sistema para monitorear, evaluar y valorar el desempeño. Este estudio propició un aporte importante pues demostró que hay insuficiencias procedimentales como monitorear, evaluar el desempeño; de la misma forma aportó con una base teórica coherente para la variable.

Patiño (2017) en su investigación se propuso como objetivo el estudio de la influencia del presupuesto por resultados y la calidad del gasto público del municipio de Medellín. Se llegó a la conclusión de que la relación concordante con los procesos que forman parte de la implementación y formulación del instrumento utilizado evidencian el uso de información, así como la organización en la toma de decisiones para que de esta manera la inversión pública se encamine a corregir las limitaciones poblacionales, el control y monitoreo de las políticas públicas, además de los recursos que son implementados para el cumplimiento de las metas propuestas en la administración, de forma eficaz y eficiente, dentro de la gestión.

Morales (2015) en su tesis de doctorado cuya denominación estuvo relacionada con los principales factores de las competencias laborales que utilizan los que colaboran en una agencia bancaria en Retalhuleu, Guatemala. Llegó a la conclusión de que los trabajadores o empleados de la entidad bancaria, poseen un alto nivel en las competencias laborales, resaltándose en el trabajo de investigación la evaluación de los indicadores relacionados con trabajo en equipo, relaciones interpersonales y comunicación. Además, permitió demostrar que los trabajadores emplean las competencias, eficientemente, y que estas guardan relación entre sí.

Tamayo (2015), formula que el objetivo está en establecer una oferta ligada a los resultados de la gestión, cuya finalidad es evidenciar impactos positivos en el talento de las personas, así como contar con una planificación que permita alcanzar grandes ventajas que sean competitivas en distinto ámbito. En la investigación llegó a concluir que el modelo de gestión aplicado permite obtener con claridad

beneficios económicos que son agregados en cada una de las fases estratégicas del negocio, garantizando efectivamente la relación de las personas, mejorando las actividades comunes, cumpliendo de esta manera con las metas de forma oportuna y motivando a cada uno de los trabajadores con el fin de obtener mejoras en su desempeño.

Belmonte (2014) realizó una importante investigación doctoral cuyo título fue Una estrategia de modernización administrativa desarrollada en el ámbito local: el estudio de suma gestión tributaria de la Diputación Provincial de Alicante (1990-2013). Investigación cualitativa. Llegó a la conclusión de que a través de adecuado desarrollo de la gestión tributaria se logran frutos económicos importantes, mostrándose así que los constituidos ingresos fiscales que forman parte del ayuntamiento corresponden a lo que representa la mitad del íntegro ingreso total, y esto, que evidencian carencias de impuestos generalistas relacionados con los tributos del Estado, los mismos que tienen que ver con el consumo o con la renta.

Torrado (2014) en su tesis El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España. Llegó a la conclusión de que la gestión pública obtiene mejoras gracias a importantes actuaciones que son planteadas dentro de la modernización administrativa, a causa de las actividades que forman parte de la autorización, sanción y que realizando el fomento de acciones relacionadas con las funciones de autoridades que forman parte del municipio.

A nivel nacional se han revisado estudios como el de Cayo (2018) Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018, un enfoque cuantitativo; de tipo básica y correlacional; se diseñó una muestra abordó a ciento seis sujetos de la PNP en Lima. Al aplicar la estadística inferencial se obtuvo una correlación débil $Rho = 0,358$, con una confiabilidad del 95% por lo que se llegó al resultado final de que la relación entre la gestión por resultados y la administración pública es directa y significativa.

Gutiérrez (2015) en su investigación realizada tuvo como fin demostrar la influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la Red Salud Sánchez Carrión, año 2014, concluyendo que para lograr un adecuado proceso en la iniciativa del gasto público es importante y necesario contar con una programación

oportuna del gasto, así como la cooperación de todos los que han sido involucrados en la planificación y ejecución presupuestal, en la que pueda realizarse el cumplimiento de las metas que forman parte de esa programación.

Chafloque (2017) cuyo objetivo fue determinar dónde la gestión crea el beneficio en la meta presupuestal para el uso del gesto pública y pueda existir una mejora en la condición de vida. Este trabajo de investigación permitió concluir que el presupuesto es netamente favorable por diversas consecuencias que se muestran con el estudio, produciendo que la ciudadanía lambayecana se beneficie con distintos programas y su efectividad del gasto, alcanzando objetivos de forma eficiente, logrando cumplir con metas que fueron propuestas a favor de toda la población.

Tinoco (2016), en sus tesis Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política, la misma que fue presentada en la Universidad Ricardo Palma, el que fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental. En esta investigación se logró concluir que la propuesta de gestión municipal constituye un sistemático programa cuya propuesta está relacionada con las funciones al logro de las metas y también al mejoramiento de los procesos para una gestión óptima. Es elemental esta propuesta si es que se toman en cuenta los criterios, definiciones y teorías que sean diseñadas para mejorar y para efectuar el planteamiento de nuevos indicadores para la mejora de los procesos en la gestión pública de los municipios.

Rodríguez (2015) en su investigación titulada La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la Municipalidad de San Martín de Porres, se llegó a la conclusión que se debe efectuar la implementación de un oportuno plan motor de incentivos para la mejora de la gestión de residuos sólidos, permitiendo de esta manera que mejore de forma decisiva y trascendental lo que representa la conciencia de los integrantes de la población en relación al medio ambiente. Asimismo, se ha logrado la mejora de la gestión de riesgos de desastres, debido a que se ha efectuado un proceso oportuno de identificación de las zonas que forman parte de la alta vulnerabilidad.

Álvarez (2015) en su investigación cuyo fin fue obtener el título de licenciado en administración, la misma que recibió la siguiente denominación Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora; llegó a la conclusión que los perfiles por competencias constituyen instrumentos de gran empleo que participan en lo que compete a la gestión de recursos humanos, ya que establece la diferencia a los miembros de la entidad en cuanto a sus tradicionales puestos y al conjunto de habilidades que sutilmente pueden desarrollar en relación a la obtención de los resultados que se evidencian.

Casa (2015) en su tesis para obtener el título de licenciado en administración de empresas, la misma que fue titulada Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015, permitió llegar a la conclusión de que la gestión por competencias está relacionada de forma significativa con el desempeño laboral.

Ortega (2015) en su estudio de investigación de Maestría en Administración, titulada Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima, investigación no experimental, llegó a la conclusión de que existe una relación directa y constante entre las variables de estudio competencias laborales y clima organizacional, evidenciando también una correlación directa positiva y significativa entre las dimensiones que forman parte del estudio.

Guerra (2014) en su tesis de Maestría cuya denominación fue Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014, logró concluir que los trabajadores que laboran en los municipios evidencian un nivel alto de agrado por las tareas o acciones que efectúan, lo que se demuestra en las competencias parte de su labor.

En el ámbito local se analizó el trabajo de Morán (2018) realizó su tesis para obtener el Grado de Maestro en Administración y Gestión Empresarial denominada Competencias de las Metodologías Estratégicas para mejorar el desempeño laboral

en el área administrativa en la Universidad Nacional de Tumbes periodo 2015-2020, Untumbes, con el propósito de mejorar por medio de ciclos de actualización dirigidos a los colaboradores de la Untumbes y que abraquen los aprendizajes cognitivos, procedimentales y actitudinales para conseguir mejorar el desempeño de los trabajadores.

Para brindar un sustento analítico, la presente investigación tuvo en cuenta bases teóricas como normativas en el presente estudio, entre estas teorías se tiene la de gestión por resultados sustentada en el modelo de gestión de los procesos; en este sentido, citada por Pérez (2010) considera que el modelo de gestión basado en procesos es la conjunción de acciones en interrelación encaminadas a la transformación de los medios y recursos que ingresan al proceso y que devienen en resultados previstos, lo que indica que precisa de una sistematización de las acciones para conseguir satisfacer al cliente interno y al externo.

Figuroa 2012) por su parte concibe la planificación estratégica como la manera específica de manejar una institución, por parte de quienes dirigen, de tal forma que se pueda crear las condiciones necesarias previstas en el plan organizacional.

De la misma manera, Kotler, citado por Manes (2014) menciona que la planificación estratégica es llevar a la práctica (desarrollar, mantener y evaluar) un proyecto con el que se relaciona los objetivos y las capacidades y valores de la institución con las diferentes oportunidades que ofrece el mercado. Para que esto sea efectivo se requiere precisión en la visión organizacional para fundamentar y dar coherencia a los objetivos y a la implementación del proceso.

Para fundamentar las variables del estudio se ha revisado varias fuentes teóricas, como las de García y García (2010) autores del enfoque de Gestión para el Resultado en el Desarrollo, en el que se manifiesta que la gestión por resultados constituye una estrategia que permite el acceso como orientador a cada de los representantes pertenecientes a una entidad del Estado, y que tiene como fin la generación de una importancia entre los que forman parte de la ciudadanía, guiando su trascendencia en los resultados, estableciendo una adecuada composición de productos, bienes, acciones e insumos que permiten su logro

(p. 61). Con este diseño se busca proponer la búsqueda de una adecuada y oportuna forma de manejar los recursos, así como los procesos en la entrega de bienes y servicios de calidad, con el único fin de lograr una mayor eficacia y eficiencia, además del cumplimiento de los objetivos que forman parte del mediano y largo plazo (p.29). Al tratar de gestión y resultados, así como de diseño que forma parte de una gestión con transparencia, dinamismo, modernidad y administración, cumple fehacientemente con las importantes acciones estratégicas que constituyen los planes que permiten la evaluación y gestión de productos en las reconocidas organizaciones relacionados con acciones parte de los procesos en relación a los resultados en un determinado tiempo. Álvarez, (2012, p.41).

En los primeros años de este siglo, el concepto de gestión para resultados se ha situado como sucedáneo de lo que se llama gestión orientada a resultados y se sitúa como principal modelo en la administración pública. Este modelo se aplica en muchos países, desde los más “avanzados” como EEUU, hasta países sudamericanos como Colombia. Algunos de ellos han conseguido indicadores positivos en el proceso y tienen el asesoramiento del BID (Banco Interamericano de Desarrollo). La gestión para resultados enfatiza en la evaluación del resultado de la gestión, basándose en los objetivos y metas que han sido cumplidas; por esta razón sirve para verificar y priorizar el desarrollo en cuanto se acercan los resultados a la meta, especialmente en lo que es beneficioso para los destinatarios. (García López y García Moreno, 2010).

Rafael (2019) manifiesta que la gestión por resultados constituye el modo de direccionar los bienes, tomando como prioridad los resultados en las distintas acciones ejecutadas por los actores, evidenciando una evaluación adecuada en su desempeño. Asimismo, el autor sustenta que la gestión por resultados constituye una guía que tiene cualquier persona, entidad o establecimiento del Estado.

Rojas (2017) señala que la gestión por resultados se entiende como la acción del Estado en la que combina una serie de sistemas, valores y procesos, los mismos que están orientados a la consecución de efectos positivos, con equidad o en menor cantidad de haciendas públicas.

Rafael Ávila, (2019) sostiene que la gestión por resultados representa el modo de distribución de los recursos, en el que se realiza la priorización de los resultados en las distintas acciones ejecutadas por las personas.

El autor Rojas (2017) indica que las instituciones del Estado que aplican una oportuna gestión con miras a la obtención de mejores resultados, mejorarán el nivel de vida de cada persona aplicando costos menores, mayor eficiencia y eficacia; y para ello, se vale desde la oportuna planificación que tiene como objetivo un cambio verdadero, buscando que la labor del Estado garantice que se cumplan todos los servicios. Por otra parte, Severo (2017) manifiesta que la gestión pública orientada a los resultados presenta diversos pilares enmarcados en la planificación estratégica, la gestión de proyectos, el presupuesto por resultados, así como también el monitoreo y evaluación, los mismos que son guiados para el logro concreto de situaciones positivas.

En síntesis, Álvarez (2012) propone 4 factores para establecer la gestión por resultados y que, en el presente estudio se consideraron como dimensiones, a saber, La planificación estratégica, la responsabilidad, el monitoreo y evaluación y el desarrollo de las personas.

Armijo (2015) sustenta que la planificación estratégica constituye un instrumento de servicio que contribuye substancialmente en tomar disposiciones dentro del campo laboral actual, cuyo fin está en contar con una adecuación a los futuros cambios, que van fundamentalmente de acuerdo con la demanda del medio natural, logrando una mejora eficiente y eficaz, así como el establecimiento de una mejor disponibilidad de recursos. Además, una planificación estratégica fundamenta acciones en la creación y adaptabilidad que forma parte de la priorización de los objetivos, en las que se toman en consideración la disponibilidad de recursos y acciones estratégicas con el objetivo de lograr metas, partiendo de esta forma en que la planificación estratégica constituye un prioritario elemento que permite tomar decisiones en entidades de carácter público.

Raffino (2019) manifiesta que la responsabilidad corresponde a lo que es uno de los trascendentales principios humanos que tienen una significativa estimación, ya que constituye la capacidad que tiene como fundamento facultar el

poder a cada persona para enfrentar y afrontar situaciones en su vida, estableciendo determinadas formas en su actitud y relación con otros.

Perrin (2015) establece que el monitoreo implica de forma habitual la búsqueda del progreso en relación a los planes y objetivos, en la que se identifican, de forma anticipada, datos que sean fáciles de obtener. Asimismo, el monitoreo permite emplear distintos datos atributivos con regularidad. El autor muestra sistemáticas investigaciones para recoger muestras que permitan describir y evaluar los distintos aspectos de carácter político tanto para los programas como para los proyectos que son implementados, haciendo uso de una evaluación que posee una variedad amplia de metodologías ya sean cuantitativas o cualitativas, y de esta forma se brinda información total, señalando qué aspectos son relevantes y si se adecúan en el futuro o no, y que mediante este se logren brindar oportunas orientaciones.

Dimensión 4: Desarrollo personal Álvarez (2012) manifestó la importancia del desarrollo personal el mismo que tiene que ver con la orientación del conocimiento y el desarrollo de los conocimientos y habilidades, es decir, con las competencias, aptitudes y actitudes; con estas, se establece una íntegra imagen que permite alcanzar resultados de estabilidad de emociones, logrando que las personas gocen de un bienestar laboral, influyendo para alcanzar potenciales de responsabilidad, excelencia, creatividad y autoestima en el espacio donde labora. En primer lugar, las competencias tienen una relación estrecha con los procesos de producción en las organizaciones; especialmente en la esfera tecnológica, en la que los adelantos no cesan de producirse de forma rápida. Por este motivo, las competencias para el trabajo o competencias laborales resisten diversas concepciones y definiciones, como síntesis de varias de ellas se puede asumir la que la concibe como competencia concreta para desarrollar con éxito una función de trabajo que ha sido delimitada a plenitud (Iberfop-Oei, en Huerta, Pérez y Castellanos, 2000).

A partir de esta visión, las competencias para el trabajo son reconocidas como las capacidades de los individuos para desempeñar acertadamente en un puesto de trabajo y trayendo como resultado el conseguir los objetivos previstos en circunstancias laborales específicas. Díaz, Núñez y Cáceres (2018) propuso que

se debe tener en consideración que se atribuyan competencias de carácter gerencial en el trabajo con miras a lograr efectos en la imagen de la institución. Con esto se logró concluir que sí existe atribución en las distintas competitividades de la gerencia y la gestión por resultados en el campo institucional, tomándose en cuenta el recurso humano y los individuos que se asocian a la imagen de esa entidad.

El enfoque de competencias para el trabajo de Mertens, esencialmente pertenece a un modelo paradigmático innovador en el que se evalúa con base en otra forma de implementación del trabajo, organizado con miras a gestionar de forma diferente la producción de bienes o servicios. Este enfoque nació como respuesta a que el paradigma clásico entró en cuestionamientos y ya no respondía a los desafíos del mundo laboral actual, que está urgiendo de modelos nuevos de estructuración empresarial y de relaciones entre los trabajadores (Mertens, citado por Viacava, 2016).

Para Lasida (2016) por competencias laborales, se entiende la conjunción de manejo de información (conocimiento), posibilidad para ejecutar y proceder (habilidades) y capacidad para obrar éticamente (actitudes) aplicadas en el ejercicio de las funciones laborales, lo que manifiesta una visión generalizada de calificaciones, que toma en consideración el grupo de elementos que requiere el que labora en el desempeño en su medio de trabajo. En así que se busca optimizar y viabilizar la relación entre los diferentes estamentos de la organización, estableciendo lazos entre las personas, las capacidades y las actividades innovadoras en la institución. De acuerdo con Conexionesan (2017) se entiende como competencia laboral al conocimiento, habilidad, experiencia y actitud que, complementariamente, forman parte de los trabajadores y que ponen en juego al momento de desempeñarse en el puesto laboral asignado en la institución. Estas capacidades son parte inherente de cada individuo y son susceptibles de evaluación, desarrollo y optimización, con miras a aportar en la organización y, a su vez, ser reconocido por la misma.

Según Hoshi (2008 pp. 13,14, 18,19), las competencias se distribuyen en:

a) Competencias generales, fundamentales o transversales, son aquellas macro capacidades que se necesitan o requieren en todos los espacios dentro de una entidad y que son elementales para el logro de sus objetivos estratégicos.

b) Competencias específicas: en las que se concretan los requerimientos que exige cada puesto de trabajo; esto, sin dejar de lado las competencias genéricas. Esto define los conocimientos previos que debe tener el que accede a un puesto; además, define las capacidades procedimentales y actitudinales que pone el trabajador al servicio de la organización en el ejercicio de sus funciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

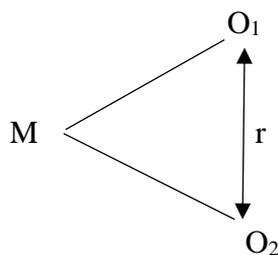
Tipo de investigación:

El tipo de estudio es básica, al tomar a Sánchez y Reyes (2006), quienes establecen que este está referido a buscar conocimientos teóricos con el fin de determinar las características que forman parte de un problema.

Diseño de investigación:

La investigación es de diseño no experimental correlacional, de acuerdo con Hernández y otros (2014) porque las variables no serán manipuladas para su investigación; lo que se busca es identificar la relación entre las variables objeto de investigación.

El esquema de este diseño es:



Dónde:

M: muestra

O1: Gestión por resultados

O2: Competencia laboral

3.2. Variables y operacionalización:

V1: Gestión por resultados

Definición conceptual: Un diseño que forma parte de una gestión con transparencia, dinamismo, modernidad y administración, cumple fehacientemente con las importantes acciones estratégicas que constituyen los planes que permiten la evaluación y gestión de productos en las organizaciones con acciones parte de

los procesos en relación a los resultados en un determinado tiempo. Álvarez, (2012, p.41).

Definición operacional: En esta escala se incluyen ítems relacionados con el nivel de conocimiento. Se califica en una escala de estimación sumatoria modelo Likert de 5 puntos que se definió en totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

V2: Competencia laboral

Definición conceptual: Tito (2012), la define como los aspectos que muestran las diferencias de un trabajador y que provienen, fundamentalmente, de los desempeños en el campo laboral que son producidos en una labor exitosa.

Definición operacional: En esta escala se incluyen ítems relacionados con el nivel de competencia. Se califica en una escala de estimación sumatoria modelo Likert de 5 puntos que se definió en totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Carrasco, (2009), define a la población como un conjunto determinado de elementos o individuos que representan a una importante unidad de análisis y que forman parte de un estudio de investigación. Para efectuar este estudio se tomó en cuenta a 162 colaboradores nombrados que cumplen su función de colaboradores en el GORE Tumbes.

Colaboradores	Población
Colaboradores Nombrados	162
Total	162

Criterios de inclusión:

Ser trabajador en calidad de nombrado en la sede del GORE Tumbes.

Manifiestar su aceptación voluntaria para participar en el estudio.

No estar gozando de vacaciones ni de licencia en el periodo de aplicación de los instrumentos.

Criterios de exclusión:

Ser trabajador contratado o servicios de terceros en el GORE Tumbes.

Manifiestar su negativa a participar en el estudio.

Estar haciendo uso de su periodo de vacaciones o ejerciendo el derecho de licencia durante la aplicación de los instrumentos.

Muestra:

Según Carrasco, (2009), la muestra es la porción de la población que, teniendo las mismas características, es elegida para aplicar el estudio y, luego extrapolar los resultados aplicándolos a toda la población. En este caso, teniendo en cuenta la factibilidad, se asumirá a toda la población, es decir, estará compuesta por los 162 trabajadores nombrados en la sede del GORE Tumbes.

Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores nombrados en la sede del GORE Tumbes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica elegida para el recojo de información es la encuesta, que pretende, a través de una batería de interrogantes recoger la mayor cantidad de datos.

Como instrumento se selecciona el cuestionario que, según Carrasco (2006), corresponde a la presentación de los cuestionarios, hojas con contenidos de una ordenada serie de ítems formulados, los mismos que evidencian claridad, objetividad y precisión; los mismos que serán resueltos, posteriormente. (p.318).

3.5. Procedimientos:

El estudio es de tipo descriptivo-correlacional, por lo que no compete una intervención no experimental; la investigación se realizará, con la obtención de la resolución aprobada de la UCV, y la autorización de la administración de la sede del GORE Tumbes, en la que se aplicará la investigación. Ya autorizados, se buscará que el personal esté consciente de lo valioso de su participación,

además de ser anónima. Para aplicar los instrumentos, se buscará un equipo de apoyo para que se efectúe en un solo momento en las diferentes áreas y, de esta manera, evitar que se compartan las respuestas; para este efecto se le otorgará a cada participante media hora para absolver las preguntas de forma anónima. Ambos cuestionarios se entregarán en una sola hoja para asegurar que la correlación responda a la percepción de cada participante.

3.6. Método de análisis de datos:

Para el presente trabajo de investigación se realizará el análisis de datos en el programa del Spss V.21 con el cual se realizará un análisis descriptivo donde se evidencian los niveles por dimensión, de la misma manera para determinar la relación entre las variables se utilizará la estadística inferencial aplicada mediante el coeficiente correlacional de Pearson.

3.7. Aspectos éticos:

Los instrumentos que se apliquen serán anónimos; en la cual, se mantendrá la peculiaridad y el anonimato y sobre todo el respeto hacia el evaluado en todo el proceso y sobre todo proteger los instrumentos, también el respeto a las respuestas cuidadosamente sin criticar cuáles sean las más acertadas para el colaborador. La información que sirva de insumo para elaborar los resultados será la que entreguen los encuestados, respetando su criterio. Para el presente estudio se respetará irrestrictamente los derechos de autor, por eso, se citará y referirá a cada uno de ellos.

IV. RESULTADOS:

Se muestran los resultados que han sido obtenidos gracias al instrumento aplicado a un grupo de estudio. Este se efectuó a través de tablas, según baremo.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de la gestión por resultados en los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes.

Tabla 1

Niveles	Planificación estratégica		Responsabilidad		Monitoreo y evaluación		Desarrollo de personal		Total		Estadígrafos
	F	%	F	%	F	F	%	F	%		
Buena	6	3,75	4	2,50	5	3,13	6	3,75	5	3,13	$\bar{X}=14,54$
Regular	130	81,25	130	81,25	128	80,0	129	80,62	131	81,67	S= 8,09
Mala	24	15	26	16,25	27	16,87	25	15,63	24	15	CV= 68,62
Total	160	100%	160	100%	160	100%	160	100%	160	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: julio 2020

Interpretación:

En la tabla 1 se contempla que más del 80% de los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes perciben que las dimensiones de la gestión por resultados alcanza un nivel regular; en ese sentido, la variable también alcanza ese nivel; con estos datos se puede afirmar que cada una de los aspectos asumidos como dimensiones aportan positivamente a la gestión por resultados; por otro lado, hay un porcentaje considerable de un promedio de 15% que consideran que la gestión por resultados es mala.

Objetivo específico 2:

Diagnosticar el nivel de la competencia laboral en los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes.

Tabla 2

Niveles	Conocimiento		Habilidades y destrezas		Características personales		Total		Estadísticos
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Buena	7	4,37	8	5	10	6,25	8	5	$\bar{X} = 13,09$
Regular	83	51,88	83	51,88	83	51,88	84	52,5	$S = 7,34$
Mala	70	43,75	69	43,12	67	41,87	68	42,5	$CV = 55,79$
Total	160	100%	160	100%	160	100%	160	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: julio 2020

Interpretación:

En la tabla 2 se contempla que, alrededor del 52% de los colaboradores nombrados del GORE Tumbes considera que el nivel de las dimensiones identificadas como parte de la competencia laboral es regular; en este sentido, la variable, también alcanza 52,5% de trabajadores que consideran que es de nivel regular; por otro lado, 42,5% considera que la competencia laboral es mala.

Tabla 3

Comparación de los resultados entre las dimensiones de la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados.

Variables	Competencia laboral								
	Frecuencia	Buena	Regular	Mala	Total				
Gestión por resultados	Buena	5	3,12%	0	0%	0	0%	5	3,12%
	Regular	3	1,88%	70	43,33%	58	36,67%	131	81,88%
	Mala	0	0%	14	8,67%	10	6,33%	24	15%
	Total	8	5%	84	52%	68	43%	160	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: julio 2020

Interpretación:

En la tabla 2 se contempla que el 43,33% (70) de colaboradores nombrados en el gobierno regional de Tumbes considera que la gestión por resultados alcanza un nivel regular y la competencia laboral también se considera regular; por otro lado, en contraposición, el 1,88% (3) menciona que la gestión por resultados es buena y la competencia laboral también es buena.

Objetivo específico 3:

Establecer el grado de relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes.

Tabla 4

Correlaciones

		Gestión por resultados	Competencia laboral
Gestión por resultados	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	160	160
Competencia laboral	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	160	160

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

Interpretación:

En la tabla 3 se observa el resultado final de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para diagnosticar la relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados del GORE Tumbes; se observa que el coeficiente alcanza 0,672, lo que indica una relación alta y directa; por otro lado, la significancia bilateral es $p < 0,01$ por lo que se asume que la relación es significativa.

V. DISCUSIÓN:

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la gestión por resultados en los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes.

En cuanto al nivel de la variable gestión por resultados, se contempla que el 82% de los colaboradores perciben que, en el gobierno regional de Tumbes, es de nivel regular; el 15% indica que es mala y 3% menciona que es buena. Esta variable alcanza un puntaje de 14,54; es decir, un nivel regular. Se concuerda con Tamayo (2015) quien concluye que el modelo de gestión aplicado permite obtener con claridad beneficios económicos que son agregados en cada una de las fases estratégicas del negocio, garantizando efectivamente la relación de las personas, mejorando las actividades comunes, cumpliendo de esta manera con las metas de forma oportuna y motivando a cada uno de los trabajadores con el fin de obtener mejoras en su desempeño. También es importante tener en cuenta lo que encontró Patiño (2017) quien llegó a la conclusión de que la relación concordante con los procesos que forman parte de la implementación y formulación del instrumento utilizado evidencian el uso de información, así como la organización en la toma de decisiones para que la inversión pública se encamine a corregir las limitaciones poblacionales, el control y monitoreo de las políticas públicas, además de los recursos que son implementados para el cumplimiento de las metas propuestas en la administración, de forma eficaz y eficiente, dentro de la gestión. En la misma línea, Chafloque (2017) concluye que el presupuesto es netamente favorable por diversas consecuencias que se muestran con el estudio, produciendo que la ciudadanía lambayecana se beneficie con distintos programas y su efectividad del gasto, alcanzando objetivos de forma eficiente, logrando cumplir con metas que fueron propuestas a favor de toda la población. Asimismo, es importante reconocer el aporte de Álvarez (2012) propone 4 factores para establecer la gestión por resultados y que, en el presente estudio se consideraron como dimensiones, a saber, La planificación estratégica, la responsabilidad, el monitoreo y evaluación y el desarrollo de las personas. Armijo (2015) sustenta que la planificación estratégica constituye un instrumento de servicio que contribuye substancialmente en tomar disposiciones dentro del campo laboral actual, cuyo fin está en contar con una adecuación a los futuros cambios, que van fundamentalmente de acuerdo con la

demanda del medio natural, logrando una mejora eficiente y eficaz, así como el establecimiento de una mejor disponibilidad de recursos. Raffino (2019) manifiesta que la responsabilidad corresponde a lo que es uno de los trascendentales principios humanos que tienen una significativa estimación, ya que constituye la capacidad que tiene como fundamento facultar el poder a cada persona para enfrentar y afrontar situaciones en su vida, estableciendo determinadas formas en su actitud y relación con otros. Perrin (2015) establece que el monitoreo implica de forma habitual la búsqueda del progreso en relación a los planes y objetivos, en la que se identifican, de forma anticipada, datos que sean fáciles de obtener. Asimismo, el monitoreo permite emplear distintos datos atributivos con regularidad. Perrin (2015) muestra sistemáticas investigaciones para recoger muestras que permitan describir y evaluar los distintos aspectos de carácter político tanto para los programas como para los proyectos que son implementados, haciendo uso de una evaluación que posee una variedad amplia de metodologías ya sean cuantitativas o cualitativas, y de esta forma se brinda información total, señalando qué aspectos son relevantes y si se adecúan en el futuro o no, y que mediante este se logren brindar oportunas orientaciones. Se concluye con la dimensión, Desarrollo personal Álvarez (2012) manifestó la importancia del desarrollo personal el mismo que tiene que ver con la orientación del conocimiento y el desarrollo de los conocimientos y habilidades, es decir, con las competencias, aptitudes y actitudes; con estas, se establece una íntegra imagen que permite alcanzar resultados de estabilidad de emociones, logrando que las personas gocen de un bienestar laboral, influyendo para alcanzar potenciales de responsabilidad, excelencia, creatividad y autoestima en el espacio donde labora.

Objetivo específico 2: Diagnosticar el nivel de la competencia laboral en los colaboradores nombrados del gobierno regional de Tumbes.

Cuando se buscó diagnosticar el nivel de esta variable, se observa que el 52% de los colaboradores nombrados del GORE Tumbes considera que el nivel de la competencia laboral es regular; el 43% percibe que el nivel es malo y el 5% indica que es bueno. En este sentido, se discrepa con Sánchez (2016), quien propició un aporte importante pues demostró que hay insuficiencias procedimentales como monitorear, evaluar la competencia laboral. Se coincide con Morales (2015) Llegó

a la conclusión de que los trabajadores o empleados del banco tienen un alto nivel en las competencias laborales, resaltándose en el trabajo de investigación la evaluación de los indicadores relacionados con trabajo en equipo, relaciones interpersonales y comunicación. Además, permitió demostrar que los trabajadores emplean las competencias, eficientemente, y que estas guardan relación entre sí. Complementariamente se concuerda con Álvarez (2015), quien concluye que los perfiles por competencias constituyen instrumentos de gran empleo que participan en la gestión de recursos humanos, puesto que establece la diferencia a los miembros de la entidad en cuanto a sus tradicionales puestos y al conjunto de habilidades que pueden desarrollar en relación a la obtención de los resultados que se evidencian.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados.

En la tabla 3 se observa que el 43,33% (70) de los colaboradores nombrados considera que la gestión por resultados alcanza un nivel regular y la competencia laboral también se considera regular; por otro lado, el 1,88% (3) menciona que la gestión por resultados es buena y la competencia laboral también es buena. En este sentido, se infiere que hay deficiencias en la gestión por resultados, por lo que se debe tener en cuenta lo que encontró Gutiérrez (2015) quien concluyó que para lograr un adecuado proceso en la iniciativa del gasto público es importante y necesario contar con una programación oportuna del gasto, así como la cooperación de todos los que han sido involucrados en la planificación y ejecución presupuestal, en la que pueda realizarse el cumplimiento de las metas que forman parte de esa programación. Se coincide con Guerra (2014) quien logró concluir que los trabajadores que laboran en los municipios evidencian un nivel alto de agrado por las tareas o acciones que efectúan, lo que se demuestra en las competencias parte de su labor. La gestión del gobierno regional se percibe de regular con tendencia hacia mala; en este caso, se puede decir lo que indica Tinoco (2016), que la propuesta de gestión municipal constituye un sistemático programa cuya propuesta está relacionada con las funciones al logro de las metas y también al mejoramiento de los procesos para una gestión óptima. Es elemental esta propuesta si es que se toman en cuenta los criterios, definiciones y teorías que sean

diseñadas para mejorar y para efectuar el planteamiento de nuevos indicadores para la mejora de los procesos en la gestión pública de los municipios. De manera general se tiene como importante lo que presenta Torrado (2014), quien concluyó que las actuaciones que son planteadas dentro de la modernización administrativa, a causa de las actividades que forman parte de la autorización, sanción y que realizando el fomento de acciones relacionadas con las funciones de autoridades que forman parte del municipio.

Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes.

En la tabla 3 se observa el resultado final de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson para diagnosticar la relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados del GORE Tumbes; se observa que el coeficiente alcanza 0,672, lo que indica una relación alta y directa; por otro lado, la significancia bilateral es $p < 0,01$ por lo que se asume que la relación es significativa. En este sentido, se concuerda con Cayo (2018) se obtuvo como conclusión que la relación entre la gestión por resultados y la administración pública es directa y significativa, es decir que, este tipo de gestión fortalece la administración de una institución pública como lo es el gobierno regional. Hay muchas coincidencias con Casa (2015) quien llegó a la conclusión de que la gestión por competencias está relacionada de forma significativa con el desempeño laboral. Por otro lado, se concuerda con Ortega (2015) quien demostró de que existe una relación directa y constante entre las variables de estudio competencias laborales y clima organizacional, evidenciando también una correlación directa positiva y significativa entre las dimensiones que forman parte del estudio.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se logró identificar que el nivel de la gestión por resultados, en la apreciación de los colaboradores nombrados del GORE Tumbes, es regular, pues el 82% de ellos así lo considera.
2. Se diagnostica que el nivel de la competencia laboral en los colaboradores nombrados del GORE Tumbes es regular con tendencia a mala, pues el 52% la considera regular y el 43% la percibe como mala.
3. Queda establecido que la relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral es regular, pues el 43,33% de los colaboradores nombrados consideran ambas variables en este nivel y el 36,67% de ellos considera la gestión por resultados y la competencia laboral la consideran mala.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Que la gerencia general asuma los resultados del actual trabajo de investigación como un diagnóstico de la marcha de la gestión y del estado de la competencia laboral, con el propósito de que se asuman los mecanismos más adecuados para fortalecer la administración institucional y de las competencias de los trabajadores.
2. Que las autoridades del GORE Tumbes identifiquen las estrategias más pertinentes, a fin de poder fortalecer la gestión por resultados que pueda garantizar el logro de los objetivos institucionales.
3. Que los trabajadores del GORE coordinen con sus autoridades para implementar un programa de capacitación en servicio en el que se puedan reforzar las capacidades de cada uno de ellos, con miras a que cada uno pueda sentir que aporta al logro de los resultados que se esperan.
4. Que los trabajadores del GORE Tumbes se comprometan a sincerar los perfiles laborales y promuevan un proceso de reubicación, de acuerdo a las capacidades que han desarrollado y que pueden desarrollar en el ejercicio laboral.

REFERENCIAS

- Andía, W. (2012). Manual de Gestión Pública. Perú: San Marcos.
- Alles, M. (2011). Competitividad y gestión por competencias. (R. t. competencias, Editor) Recuperado el 20 de Julio de 2018, de www.xcompetencias.com.
- Álvarez. P. (2012) Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana (Tesis Doctoral). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Alvarez, M. (2015), Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Armijo, M. (2015). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. ILPES.
- Belmonte, C. (2014) Una estrategia de modernización administrativa en el ámbito local: el estudio de suma gestión tributaria de la Diputación Provincial de Alicante (1990-2013), presentada en la Universidad de Alicante, España.
- Cabrera, L. (2011). Gestión de recursos humanos basada en competencias y motivación laboral (estudio realizado con los instructores de intecap en el departamento de quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/22/Cabrera-Luz.pdf>.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Casa, M. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. (Tesis de Licenciatura en administración de empresas) Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/242>.
- Cayo, C. (2018) Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018. Universidad César Vallejo, Lima. Edición. México, México D.F.: Editorial McGraw Hill.
- Chica, S (2011) Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *Administración & Desarrollo* 39 (53): 57-74.

- Chafloque (2017) El presupuesto por resultados y sus efectos en la calidad del gasto del sector salud de la Región Lambayeque 2011-2016. Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo. Lima.
- Conexiónesan (2017). Gestión por competencias: ¿Cuáles son los tipos de competencias dentro de una organización? Blog, Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-porcompetencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>
- Díaz, J., Núñez, P. y Cáceres, R. (2018). Con su tesis: “Gestión de recursos humanos y competencia laboral en trabajadores del instituto del niño de San Borja – 2018”. Universidad Cesar vallejo. Lima. Perú
- Evans A. (05 de junio, 2008). Competencias laborales. El Blog de la Psicología Laboral Recuperado de <https://psicologialaboral.wordpress.com/2008/06/05/competencias-laboralessu-clasificación-y-detección/>.
- Figueroa, V. (2012). Innovación en la toma de decisiones: La gestión por resultados como herramienta de apoyo a los directivos públicos. Revista Chilena de Administración Pública. 12 (1), 81-101. Recuperado de Dialnet-Innovacion en la toma de decisiones-5604774%20(1).pdf.
- Fernández (2005). Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos. Primero edition, Madrid.
- Franciskovic, J. (2013) *Public management challenges: results-based budgeting and accountability*, en Journal of Economic, Finance and Administrative Science , No.18, 2013, p.29.
- Fundación Chile. (2004). Competencias Laborales para Chile 1999-2004. (1ª Ed.). Chile: Recrea Ltda.
- García López, Roberto y García Moreno, Mauricio. 2010. Gestión para resultados en el desarrollo en América Latina y el Caribe: avances y desafíos. Washington D. C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- García, M y García, R. (2015) Gestión para resultados en el ámbito público. Banco Interamericano de Desarrollo. Manthra Editores · info@manthra.net
- Granados, M. (2013). Desarrollo competencias laborales y formación de los

- profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013 (Tesis doctoral). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Guerra, L. (2014) Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Gutiérrez (2015) Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la Red Salud Sánchez Carrión año 2014. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, A. (2015). Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango (Tesis de Maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Holland, J. (1998). Complex Adaptive Systems. *Neuron Networks*, 259–295. EE.UU: Universidad de Michigan
- Hoshi, V. (2008). Gestión del potencial humano. Maestría en Gerencia Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Huerta, J., Pérez, I. y Castellanos, A. 2000. Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. *Educación: Revista de educación, nueva época*, No.13, abriljunio. —IBERFOP-OEI. 1998. Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, Metodología para definir competencias. Madrid, CITER/OIT.
- Kanthak, G. (2010) *Implementing the strategy: an unresolved conflict*, en revista *Strategy & Management Business Review*, No 1.1, 2010, pp. 1-5.
- Malhotra, N. (2008). Investigación de mercados. (5.a ed.). México: Pearson educación.
- Manes, J. (2014). Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Buenos Aires: Granica.
- Merron, K. (1994). Creating TQM organizations. *Quality Progress* 27(1): 51-54.
- Mertens, L. (1996). *Labor competence: Systems*. Emergence and models. Montevideo: CINTERFOR.
- Makón, M. (2000). *The results-based management model in the national public administration agencies*. Retrieved on May 17, 2020 from:

<http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/MAKON,%20Marcos%20-%20El%20modelo%20de%20gestin%20por%20resultados.pdf>.

Morales, D. (2015) Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agencia bancaria en Retalhuleu Guatemala. (Tesis de maestría)., Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Morales-Doraly.pdf>.

Morales, T. (2015) Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agencia bancaria en Retalhuleu, Guatemala. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Morales, O. (2008). Gestión de Recursos Humanos basado en Competencias. República Dominicana. Extraído de <http://www.gestiopolis.com>.

Morán, C. (2018) Competencias de las Metodologías Estratégicas para mejorar el desempeño laboral en el área administrativa en la Universidad Nacional de Tumbes periodo 2015-2020. Universidad Nacional de Tumbes.

Mulder M., Weigel T. y Collings K. (2008) El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. Traducción de Elisabet Cortés Harlet. Del Journal of Vocational Education & Training, 59 (1), 67-88. España. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART6.pdf>.

Ortega, C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ortega, P. (2015), Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas De Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Patiño (2017) influencia del presupuesto por resultados en la calidad del gasto público del municipio de Medellín. Caso del sector de la vivienda, en el periodo 2008 – 2016. Universidad EAFIT. Colombia.

Pérez, D. (2010). Presupuesto basado en resultados: origen y aplicación en México. Midiendo los resultados del gobierno. México: Porrúa-Universidad Panamericana.

- Perrin, B. "Implementing the Vision: Addressing Challenges to Results Focused Management and Budgeting." Disponible en: www.oecd.org/dataoecd/4/10/2497163.pdf. Fecha de acceso: 07/02/2015.
- Rafael A.; (2019); ¿Que es la Gestión por Resultados?; abril 02; <https://blog.luz.vc/es/que-es/qué-y-gestión-por-resultados/>.
- Raffino, M. E. (20 de febrero de 2019). Reclutamiento. Obtenido de <https://concepto.de/reclutamiento/>
- Rodríguez, P. (2015), La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la Municipalidad de San Martín de Porres. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rodríguez, R. (2015). La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la municipalidad de San Martín De Porres (Tesis de Maestría). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ramírez, C. y Ramírez, M. (2017). Fundamentos de la administración. Bogotá, Colombia: ECOE ediciones.
- Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. 13 (10), 193-209.
- Sánchez, T. (2016) Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala, tuvo como objetivo determinar el estado en el que se encuentra la implementación del presupuesto por resultados. UNMSM, Lima.
- Serrano, J. (2014). Efectos de la modernización de los recursos humanos en los ayuntamientos: un estudio empírico para el caso español. España: Universidad Politécnica de Cartagena.
- Severo, C. (2017) Los sistemas administrativos y la administración financiera del sector público en Lima. Universidad Cesar Vallejo. Lima

- Tamayo, S. (2015) *Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP)*. Quito, 2015, 153 p. Tesis (Maestría en Gerencia para el Desarrollo). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- Tinoco, S. (2016) *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*. Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana (Tesis Doctoral)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torrado, L. (2014) *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Gestión por resultados	Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. (Álvarez (2012))	En esta escala se incluyen ítems relacionados con el nivel de conocimiento. Se califica en una escala de estimación sumatoria tipo Likert de 5 puntos que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento estratégico. • Planeamiento operativo. 	Ordinal
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisos de desempeño institucional. • Compromisos de resultados de gestión. • Compromisos de los ciudadanos. 	
			Monitoreo y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Control 	
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización • Capacitación • Competencias • Incentivos 	
Variable 2: Competencia laboral	Tito (2012), concibe que son “los aspectos diferenciales de un trabajador que provienen de desempeños laborales que producen una labor exitosa en su centro de trabajo, este autor también hace referencia que un empleado competente es quien logra obtener logros y resultados mayores al promedio”	En esta escala se incluyen ítems relacionados con el nivel de competencia. Se califica en una escala de estimación sumatoria tipo Likert de 5 puntos que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Relaciones interpersonales 	Ordinal
			Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del servicio • Buen trato • Solución oportuna 	
			Características personales	<ul style="list-style-type: none"> • Bienes y servicios óptimos • información oportuna • Optimización del tiempo 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



Instrumento de medición de Gestión por resultados y la Competencia laboral en los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes.

Estimado Colaborador reciba un saludo cordial, solicitándole su sinceridad y objetividad en el llenado del presente cuestionario, el presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación con fines académicos, por ello pido tu colaboración. Marca con un aspa "X" la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

- 0. Nunca
- 1. A veces
- 2. Siempre

Variables	Dimensiones	Ítems	0	1	2
Gestión por resultados	Planificación estratégica	El gobierno regional se toma en cuenta la participación de los colaboradores en la elaboración de planes y programas.			
		Se evalúan las oportunidades y amenazas del contexto.			
		Participas en la ejecución de planes operativos del Gobierno Regional			
		Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos del Gobierno Regional.			
		Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de los usuarios.			
	Responsabilidad	Asume compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo del Gobierno Regional.			
		Asume compromiso con el Gobierno Regional en actividades externas.			
		Asume compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión del Gobierno Regional.			
		Organiza con responsabilidad el presupuesto en base a programas.			
	Monitoreo y evaluación	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.			
		Se realiza el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.			
		El monitoreo se aplica en forma permanente en la gestión de los proyectos			
		La evaluación permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.			
	Desarrollo de personal	Se realizan informes en el momento oportuno de las evaluaciones al órgano superior del Gobierno Regional.			
		Se orientan al personal para desarrollar sus saberes necesarios en la organización.			
		Se orientan al personal para desarrollar las competencias y conocimientos necesarios en la organización.			
Participa en capacitaciones para mejorar el desempeño en procesos por resultados.					
Se siente seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de la organización.					
		Se identifica con el Gobierno Regional para el logro de los objetivos.			
		Recibe incentivos por parte del Gobierno Regional.			

Competencia laboral	Conocimiento	¿El Gobierno Regional exige certificación del perfil para ejercer un cargo?			
		¿El Gobierno Regional exige que su personal esté capacitado para desempeñar un puesto?			
		¿En el gobierno regional se toma conciencia y comprende las exigencias del trabajo?			
		¿En el gobierno regional se prepara al personal para comprender los procesos y procedimientos del trabajo?			
		¿El personal del gobierno regional manifiesta conductas laborales de alto rendimiento?			
		¿El personal del gobierno regional manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario?			
	Habilidades y destrezas	¿El Gobierno Regional aplica las TICs para mejorar el servicio a los usuarios?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional tienen capacidad de liderazgo o usan su posición formal de jefe o posición en el puesto?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional tienen capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional tienen capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional asumen compromisos personales?			
	Características personales	¿Los colaboradores del gobierno regional tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional tienen capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los usuarios?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional mantienen una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades?			
		¿Los colaboradores del gobierno regional están predispuestos a emprender acciones y mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?			
		¿El personal del gobierno regional Mantiene un nivel de actividad o dinamismo en su quehacer diario?			

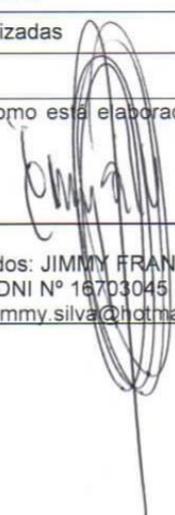
Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JIMMY FRANK SILVA URCIA, identificado con DNI N° 16703045, con grado académico de MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento, Cuestionario de Gestión por Resultados; y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	X			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	X			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	X			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es apropiado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	X			
VALORACION FINAL		X			

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado, y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020.

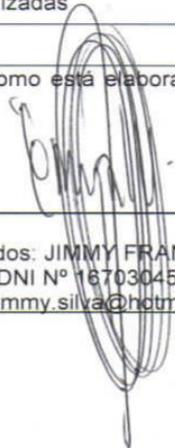

 Nombres y apellidos: JIMMY FRANK SILVA URCIA
 DNI N° 16703045
 e-mail jimmy.silva@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JIMMY FRANK SILVA URCIA, identificado con DNI N° 16703045, con grado académico de MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento, Cuestionario de Competencia laboral; y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	X			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	X			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	X			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es apropiado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	X			
VALORACION FINAL		X			

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado, y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020.


Nombres y apellidos: JIMMY FRANK SILVA URCIA
DNI N° 16703045
e-mail jimmy.silva@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **CARLOS ALBERTO CASTRO CARREÑO**, identificado con DNI N° **40818585**, grado académico de maestro, actualmente **COORDINADOR** expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Gestión por Resultados y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	✓			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	✓			
4	Está expresado en conductas observables	✓			
5	Tiene rigor científico	✓			
6	Existe una organización lógica	✓			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	✓			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	✓			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	✓			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	✓			
11	Es apropiado para la recolección de información	✓			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	✓			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	✓			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	✓			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	✓			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	✓			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	✓			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	✓			
19	Es apropiado a la muestra representativa	✓			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	✓			
VALORACION FINAL					

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de junio del 2020.

Firma

 UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 FICHA - TUMBES
 CARLOS ALBERTO CASTRO CARREÑO
 LA PROFESIONAL DE ARQUITECTURA
 Apellidos y nombres
 DNI: 40818585

e-mail:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **CARLOS ALBERTO CASTRO CARREÑO**, identificado con DNI N° **40818585**, grado académico de maestro, actualmente **COORDINADOR** expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Competencia laboral y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	✓			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	✓			
4	Está expresado en conductas observables	✓			
5	Tiene rigor científico	✓			
6	Existe una organización lógica	✓			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	✓			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	✓			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	✓			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	✓			
11	Es apropiado para la recolección de información	✓			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	✓			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	✓			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	✓			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	✓			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	✓			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	✓			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	✓			
19	Es apropiado a la muestra representativa	✓			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	✓			
VALORACION FINAL					

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de junio del 2020.


 Firma
 UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 FILIAL TUNGUELI
 Apellidos y nombres
 CARLOS ALBERTO CASTRO CARREÑO
 DNI: 40818585
 e-mail

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **MARCO ANTONIO CABRERA ATOCHE**, identificado con DNI Nº **00240205**, grado académico de Doctor, actualmente **DOCENTE INVESTIGADOR** expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Gestión por Resultados y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Nº	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	✓			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	✓			
4	Está expresado en conductas observables	✓			
5	Tiene rigor científico	✓			
6	Existe una organización lógica	✓			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	✓			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	✓			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	✓			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	✓			
11	Es apropiado para la recolección de información	✓			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	✓			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	✓			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	✓			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	✓			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	✓			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	✓			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	✓			
19	Es apropiado a la muestra representativa	✓			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	✓			
VALORACION FINAL					

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de junio del 2020.

Firma


Dr. Marco A. Cabrera Atoche

Apellidos y nombres

DNI: **00240205**

e-mail:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **MARCO ANTONIO CABRERA ATOCHE**, identificado con DNI N° **00240205**, grado académico de Doctor, actualmente **DOCENTE INVESTIGADOR** expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de Competencia laboral y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	✓			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	✓			
4	Está expresado en conductas observables	✓			
5	Tiene rigor científico	✓			
6	Existe una organización lógica	✓			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	✓			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	✓			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	✓			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	✓			
11	Es apropiado para la recolección de información	✓			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	✓			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	✓			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	✓			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	✓			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	✓			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	✓			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	✓			
19	Es apropiado a la muestra representativa	✓			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	✓			
VALORACION FINAL					

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de junio del 2020.

Firma



Dr. Marco A. Cabrera Atoche

Apellidos y nombres

DNI: **00240205**

e-mail:

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Esca: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 5495 días.

```
GET
FILE='C:\Users\Yarle\Documents\Gestion por Resultados.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Yarle\Documents\Gestion por Resultados.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	160	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		160	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	20

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Esca: ALL VARI/
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas

```
GET
FILE='C:\Users\Yarle\Documents\Competencia Laboral.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos2] C:\Users\Yarle\Documents\Competencia Laboral.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	160	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		160	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	18

Anexo 4. Autorización para aplicación del instrumento de recolección de datos



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

El que suscribe, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tumbes expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Al Ing. Marco Antonio Yarleque Flores, estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura, para que realice en esta sede el trabajo de investigación titulado **GESTIÓN POR RESULTADOS Y LA COMPETENCIA LABORAL EN LOS COLABORADORES NOMBRADOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES**, a quien se le debe ofrecer todas las facilidades del caso

Se expide la presente a petición de la parte interesada para los fines correspondientes.

Tumbes, 13 de agosto del 2020

GOBIERNO REGIONAL TUMBES
CARLOS A. IZQUIERDO MORÁN
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

CARLOS ARNULFO IZQUIERDO MORÁN
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos