



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión por resultados y competencia laboral en la Municipalidad  
Distrital de Víctor Larco Herrera. Año 2021**

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

**AUTORA:**

Ruiz Razuri, Karen Paola (ORCID: 0000-0002-1523-223X)

**ASESOR:**

Mag. Osorio Carrera, César Javier (ORCID: 0000-0002-2850-6420)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A mi Dios, por bendecirme y permitirme dar un paso más en la vida. Porque aún con mis errores, Él me ama y sé que nunca me dejará sola.

A mi hijo Juan A., que es mi motor y motivo en esta vida, porque todos mis sacrificios y triunfos son para él. Ruego a Dios me brinde vida para poder celebrar juntos nuestros triunfos.

A mis padres y hermanos, porque sin ellos no hubiese logrado estar aquí, por su apoyo incondicional y porque son lo mejor que puedo tener en esta vida.

A mis abuelitos José y Margarita, que, si hoy muy bien no están físicamente conmigo, sé que estarían muy orgullosos de mí y de los triunfos que poco a poco voy logrando.

## **Agradecimiento**

Mi más profunda gratitud es para Dios por darme la vida y por ante tal coyuntura en la que vivimos hoy en día, me bendice con salud; por haberme permitido lograr subir un escalón más en mi vida profesional.

A mi hijo Juan Antonio, por su amor incondicional, por su paciencia y por comprender que mamá tiene que trabajar y estudiar para lograr cosas mejores para todos. Porque lo que se siembra con esfuerzo se cosecha con orgullo. Por ser mi inspiración de superación y porque juntos saldremos adelante.

Mi agradecimiento muy especial a mis padres Juana y Francisco y a mis hermanos Karely, Piero y Flavia, porque sin su apoyo no hubiese logrado llegar donde estoy, son los mejores.

A toda mi familia, por su cariño y apoyo emocional, porque sé que puedo contar con ustedes en cualquier momento y es por ello que estaré eternamente agradecida con cada uno de ustedes.

Igualmente, hago extensivo este agradecimiento a mi asesor, jurado de tesis y a todos los profesores que, durante el programa de maestría, aportaron con sus conocimientos y virtudes.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables de investigación.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Validación y confiabilidad de los instrumentos .....	14
3.6. Procedimiento .....	15
3.7. Metodo de análisis de datos.....	16
3.8. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXO.....	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos por variable .....	15
<b>Tabla 2.</b> Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos por variable .....	15
<b>Tabla 3.</b> Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para la variable Gestión por resultados .....	21
<b>Tabla 4.</b> Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para la variable Competencia laboral .....	21
<b>Tabla 5.</b> Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para las dimensiones de la variable Gestión por resultados .....	22
<b>Tabla 6.</b> Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para las dimensiones de la la variable Competencia laboral .....	23
<b>Tabla 7.</b> Correlación Pearson entre la variable gestión por resultados y la dimensión conocimientos de la variable II .....	24
<b>Tabla 8.</b> Correlación Pearson entre la variable gestión por resultados y la dimensión habilidades y destrezas de la variable II .....	25
<b>Tabla 9.</b> Correlación Pearson entre la variable gestión por resultados y la dimensión Características personales de la variable II .....	26
<b>Tabla 10.</b> Correlación Pearson entre las variables gestión por resultados y la competencia laboral .....	27

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Resultados del análisis de fiabilidad de los instrumentos por variable .....	17
<b>Figura 2.</b> Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos por variable .....	18
<b>Figura 3.</b> Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para la variable Gestión por resultados .....	19
<b>Figura 4.</b> Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para la variable Competencia laboral .....	20

## Resumen

En la investigación se planteó el objetivo general de determinar la relación que existe entre la gestión por resultados y la competencia laboral en los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera. En el aspecto metodológico es un estudio básico, no experimental, con un diseño descriptivo correlacional que contó con una población muestral de 25 colaboradores nombrados de la gerencia administrativa 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 y Determinación. Queda demostrado que existe una relación significativa entre la gestión por resultados y la competencia laboral de colaboradores nombrados de la gerencia administrativa en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, pues, al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson se obtiene 0,993 y una significancia bilateral de  $p < 0,01$ ; determinando una relación alta, directa y positiva.

**Palabras claves:** Gestión por resultados, Competencia laboral, Gerencia administrativa.

## Abstract

The research raised the general objective of determining the relationship between results-based management and job competence in the employees appointed in the district municipality of Víctor Larco Herrera. In the methodological aspect, it is a basic, non-experimental study, with a correlational descriptive design that had a sample population of 25 employees named from the administrative management to whom questionnaires were applied to collect relevant information. To verify the hypotheses, the application of Pearson's correlational coefficient and Determination was used. It has been demonstrated that there is a significant relationship between management by results and the labor competence of appointed collaborators of the administrative management in the district municipality of Víctor Larco Herrera, since, when applying the Pearson correlation coefficient, 0.993 is obtained and a bilateral significance of  $p < 0.01$ ; determining a high, direct and positive relationship.

**Keywords:** Management by results, Labor competence, Administrative management.



## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los obstáculos principales referidos a inadecuados usos de recursos del escenario público se halla en parte del entorno de la gestión del gobierno (Gobiernos locales, regionales o nacionales) los cuales no enrumban sus empeños por cubrir las exigencias principales de la población, es decir que no cumplen precisamente con una intervención eficaz, transparente y segura de acuerdo con lo expuesto por Atoche (2020).

En este contexto; la dificultad que existe en la Gestión Pública por resultados y las competencias laborales, es que se toleró la demarcación de estudios que fueron realizados en diferentes partes del mundo, así lo señala Torrado (2014), que es la persona que una investigación referida a los cambios en la gestión pública, encontrando pruebas contundentes y fiables de que la variable tiene un bagaje científico, indicando también que la ya notable gestión fundamenta una mezcla de complejas reglas que se crecen continuamente; de igual manera, demostró que para conseguir que un gobierno público sea eficaz y eficiente es de suma importancia que interceda una modernización controlada.

Yarleque (2020) indica que la gestión por resultados conlleva a mencionar un enfoque novedoso en lo referido a cómo administrar los bienes del estado; en este contexto, a través de los instrumentos que le otorga la administración local con respecto al patrón del ejercicio del liderazgo o de planificación puede y por ende tiene un mejor empleo de los bienes del estado, con la organización que debe contener una estricta supervisión y acompañamiento para garantizar los resultados con los medios señalados y en los momentos establecidos

Por otro lado, Reátegui (2019) menciona que el desempeño laboral se refiere a lo sucedido en instituciones o entidades a nivel nacional o local, sobretodo que es una incertidumbre de muchas entidades en el marco internacional, así como en área estatal o privado, como es por ejemplo el suceso de muchos gobiernos tanto locales, regionales y nacionales que se dan cuenta que su personal no cuenta con las competencias deseadas para llevar a cabo sus funciones en las distintas actividades dedicadas con la probabilidad de que la gestión que se desea no el de mayor efectividad.

Tomando esta información en consideración; se observa que se incrementa el descontento generalizado de la población en la Región de La Libertad, por la deficiente gestión pública de los recursos de las municipalidades provinciales y distritales.

En los distintos gobiernos locales de nuestra región, se presentan inconvenientes debido a los cambios muy constantes de los servidores públicos, esto producido por los cambios de gestiones, lo cual dificulta que haya una continuidad en la parte operativa, aún más cuando no se siguen los lineamientos establecidos en cuanto al servicio a la ciudadanía.

Los servidores y/o colaboradores públicos en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera son parte integrante y esencial de la gestión y la presente investigación se constituyó y centró en el diagnóstico y la búsqueda de una solución, a los problemas presentados en la presente gestión de la Municipalidad Distrital, donde se evaluó si presenta una correlación positiva y significativa entre la Gestión por resultados y la Competencia laboral. Dada esta situación, se identifica que no existe una adecuada coordinación entre los trabajadores de las distintas áreas de la Municipalidad, debilidad en los procesos administrativos, errores permanentes, lo que ocasiona un retraso considerable en la gestión municipal y el procesamiento de la información oportuna. También, la falta de conocimiento por parte de los colaboradores y por ello una inadecuada gestión.

En este contexto, se identifica el problema de investigación siguiente: ¿Qué relación existe entre la Gestión por resultados y la competencia laboral en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera?

Así mismo, en el estudio se toma en cuenta las justificaciones de las siguientes partes teóricas:

La justificación de en lo referido a lo teórico se encuentra en los aportes que pueden integrar al entendimiento, y que serán empleados para el perfeccionamiento de aspectos desconocidos en correlación con las variables del tema de investigación.

Lo referido a la justificación práctica, es porque permite dar a los gestores públicos, la opción práctica de resolución mediante los diagnósticos para que de esa forma se busquen un fin en correlación con la situación actual para que esta aporte de

manera significativa a la mejora de la competencia laboral de los integrantes en una entidad.

Esta investigación se justifica metodológicamente en instrumentos que conceden obtener los resultados estuvieron debidamente validados, así como también se determinó su confiabilidad, que permitió recoger información de las variables, producto de esta investigación.

En la perspectiva social, esta investigación se justifica ya que será de gran beneficio para los colaboradores públicos de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, debido a que quedó evidenciada la relación entre la Gestión por resultados y la competencia laboral.

Además, se planteó el objetivo general siguiente, determinar la relación que existe entre la gestión por resultados y la competencia laboral en los colaboradores Nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

Para este contexto, se presentaron los objetivos específicos que fueron; determinar el nivel de relación de la Gestión por resultados y el conocimiento de los colaboradores nombrados de la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera; de igual manera, determinar el nivel de relación de la gestión por resultados y las habilidades y destrezas de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera; determinar el grado de relación entre la gestión por resultados y las Características personales de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

En este punto, también se plantearon los objetivos descriptivos que fueron; determinar el nivel de la gestión por resultados de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera; así mismo, determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera; así también, determinar el nivel de las dimensiones de la gestión por resultados de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera; y determinar el nivel de las dimensiones de la competencia laboral de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

La hipótesis general que se planteó fue: Si Existe relación positiva entre la gestión por resultados y la competencia laboral en los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

Las hipótesis Específicas que se plantearon fueron; Existe relación positiva y entre de la gestión por resultados y el conocimiento de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera; Existe relación positiva de la gestión por resultados y las habilidades y destrezas de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera; finalmente, Existe relación positiva de la gestión por resultados y las Características personales de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

## II. MARCO TEÓRICO

En el estudio realizado se tomó en consideración múltiples investigaciones; tanto a nivel internacional, como nacional que permitieron realizar una adecuada complementación al estudio como se presenta a continuación:

En este punto, se encontró a nivel internacional las investigaciones de Lora, Castilla, & Góez (2020) en su tesis que habla sobre la gestión de competencia para el mejoramiento de la eficiencia organizacional expresando que se tiene como finalidad plantear un patrón de gestión de competencias, identificando tener como diseño de investigación no experimental, señalando emplear como instrumento de evaluación un cuestionario percibiendo que los colaboradores de la empresa base tiene problemas en el desarrollo de conflictos con el usuarios, debido que no sabía cómo tratar a los diversos tipos de usuarios mostrando grandes deficiencias en las competencias de relaciones sociales, es por ello, se planteó una propuesta con la finalidades de mejorar el desarrollo y atención al usuario para un mayor desempeño laboral.

Así como, Jácome (2017), y su estudio, donde busca la correlación entre la gestión por competencias y métodos de evaluación de puestos de los empleados. En esta investigación su finalidad es garantizar un excelente entorno de trabajo. El Método empleado contempla características cuanti-cualitativa, descriptivo, y teniendo a 207 participantes. Finalmente llegó a su conclusión: Si existe relación positiva entre la variable independiente y la variable dependientes en la Empresa Pública – Empresa Municipal en Ambato.

Como también, Vera (2016), con su tema de investigación busca la correlación entre las variables gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral. El método que desarrolló en esta investigación fue exploratorio, correlacional y descriptivo, de enfoque cuantitativo a 27 trabajadores que laboran en dicha entidad y sus resultados indicaron que los trabajadores deberían entender los procesos financieros, comerciales y operativos del banco en todos sus contextos, además de ser necesario poner en marcha un proyecto de capacitación para todos los colaboradores y hacer de referencia lo importante que es poseer un

pensamiento sistemático, una visión compartida y un conocimiento global de la organización,

Por otro lado, Martínez (2016), en su tema de investigación contempla la correlación entre una propuesta del modelo de gestión por competencias y el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente. Esta investigación se desarrolla con enfoque cuali-cuantitativo, y su estudio de tipo descriptivo. Teniendo como muestra en su investigación al personal de dirección de la facultad, 22 docentes de planta y 354 estudiantes. Finalmente, como resultado obtenido se detectó que el estándar de gestión por competencias de la plana de profesores influye de manera indirecta y directa para llegar a obtener y cumplir objetivos y metas institucionales propuestas.

A nivel nacional, se revisaron estudios como de Atoche (2020), en su estudio trata las variables gestión por competencias y desempeño laboral. El estudio es básico; no experimental; teniendo una muestra de la investigación a 25 trabajadores públicos. Asimismo, se empleó como instrumento la encuesta, obteniendo como respuesta un bajo nivel de desempeño dando como resultado un 44%. Además, sugirió una alternativa de solución con la cual diseña la propuesta que presenta el nombre de “Gestión de las competencias del talento humano” en la cual plantea estrategias de elaboración de simulación de casos, dinámicas y talleres informativos que permitan asegurar el trabajo en equipo y la comunicación.

Yarleque (2020), con su trabajo sobre la relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral. Realizó una investigación de tipo básico, diseño descriptivo-correlacional, estudio que se realizó a una población muestral de 160 servidores a los cuales se les realizó un cuestionario. Los resultados arrojaron que, si se presenta una correlación positiva de la variable independiente con la variable dependiente, ya que fue aplicada una significancia bilateral de  $p < 0,01$ . y en el test de Pearson se obtiene un valor de 0,672, permitiendo inferir una relación significativa y directa.

Reátegui (2019), su tema investiga la variable desempeño laboral y gestión por resultados. Tipo de investigación aplicada con un enfoque cuantitativo; su muestra fue de 108 trabajadores, donde aplicó la encuesta, obteniendo un resultado de la escala de desempeño laboral en los colaboradores es regular con un 47% de igual

manera, la escala de gestión por resultados es intermedio con un valor de 54%, su investigación finalmente concluye con el valor correlacional Pearson presenta un valor de 0,478; esto permite inferir que la correlación es significativa entre las variables. En este caso acepta la hipótesis de su investigación, así mismo el coeficiente indica que la variable uno incide en la variable dos con un valor de 23% y el restante es debido a aspectos del exterior.

Cayo (2018), hace mención en su investigación sobre las variables gestión por resultados y administración pública, realiza un estudio con tipo básica; una muestra donde la realizó a 106 miembros de la PNP en la ciudad de Lima. Identificando que para la investigación con una distribución normal se tiene que aplicar el coeficiente Spearman de relación baja; con un valor igual 0,358, y una fiabilidad de 95.00%, con la cual dedujo que la correlación entre las variables de estudio resulta significativa, positiva y directa.

De igual manera, para la presente investigación se abordó estudios relacionados al tema de investigación, teniendo a competencia laboral como variable, con que es el grupo de acciones que desarrolla un colaborador con la finalidad de lograr los objetivos institucionales en una organización. Cordero (2021) menciona que es un aspecto que cuantifica la eficacia y eficiencia de actividades en una institución. La cual ayuda lograr sus metas y objetivos trazados, donde se ve reflejado la participación activa del gerente y este contribuye a tomar buenas decisiones. Este está conformado por mecanismos que toman los trabajadores en una entidad para lograr el desarrollo eficiente de sus funciones y mejorar sus capacidades (Robbins & Judge, 2013; Jara *et al.*, 2018).

Para Laza (2021) la competencia laboral es un análisis realizada de forma personal al talento con la que cuenta un trabajador para poder realizar sus labores óptimamente en el entorno de una institución. Es decir, es el orden de las tareas que desarrollan los integrantes, en la que muestran sus actitudes, capacidades y habilidades, los cuales ayudan a obtener las resultantes proyectados en la entidad (Taype, 2021).

Para sustentar las variables de la investigación se han revisado fuentes teóricas, como la de García & García (2010) citada por Yarleque (2020) quienes indican que la gestión para el resultado en el progreso conforma una estrategia que consiente

tener una entrada como guiador a todo representante perteneciente a un gobierno del Estado, el cual tiene como finalidad generar importancia entre la ciudadanía, guiando su trascendencia en los resultados, así ayudar a establecer una idónea configuración de bienes, insumos, activos y productos que accedan a su fin.

Gestión por resultados es sustitutivo de lo que se conocía como gestión orientada a resultados, la cual está localizada como modelo esencial en la administración estatal. En la actualidad un ejemplo como este es aplicado en diferentes lugares de mundo, como en Estados Unidos, hasta países del Sur de América. Muchos de aquellos países no consiguieron resultados adecuados en el desarrollo y poseen la consultoría del Banco Interamericano de Desarrollo (García & García, 2010 citada por Yarleque, 2020). La gestión por resultados se centra en el balance del resultado de la gestión, esta debe estar basada en las metas y objetivos, si fueron cumplidos o no; es por ello por lo que ayuda para priorizar y verificar el progreso una vez se aproximan al objetivo y resultados, principalmente en lo referido a beneficios para los remitentes (Dussauge, 2015).

Ávila (2021), señala que la gestión por resultados establece a la manera de guiar los beneficios, teniendo como primacía los fines obtenidos en las diferentes operaciones realizadas, demostrando un análisis idóneo en su competencia, Además, este investigador señala que la gestión por resultados conforma un orientador con la que cuenta diferentes entidad, individuos o instituciones del Gobierno.

Rojas & Vílchez (2018), así como Vargas & Zavaleta (2020) señalan que la gestión por resultados se explica como la operación del gobierno en donde mezcla una secuencia de procesos, moralidad y sistemas, los cuales se encuentran encaminados a conseguir efectos positivos con menor cantidad de haciendas públicas y con equidad.

En este sentido, Álvarez (2011) citado en Yarleque (2020) propone cuatro elementos para implantar una gestión por resultados, este estudio de investigación consideró como dimensiones: La planificación estratégica, la responsabilidad, evaluación, el desarrollo de las personas y el monitoreo.

Armijo (2021) señala, la planificación estratégica compone una herramienta de utilidad que ayuda sustancialmente en asumir decisiones en el área de trabajo



presente, con la finalidad de tener una optimización de los cambios en el porvenir, que se ajusten a las demandas del ambiente natural, permitiendo un aumento en eficacia y eficiencia. Flores & Delgado (2020) indican que la planificación estratégica se sustenta en acciones de establecer y acoplamiento que forman fracción de anteponer fines y metas, donde se asumen con importancia las acciones estratégicas y disponibilidad de recursos, con la finalidad de llegar a alcanzar los objetivos, iniciando de esta manera en que el diseño estratégico es un factor principal el cual ayuda a tomar decisiones en entidades de carácter público.

Nawaz & Abdul (2014) y Raffino (2021) concuerda en el concepto a lo referido a responsabilidad; señalando que esta, corresponde a uno de mas importantes principios que tiene una significativa estimación, esto debido a que conforma las habilidades que presentan como principio para facultar la fuerza de los individuos para así afrontar y enfrentar condiciones en lo cotidiano, de esta manera establecer determinadas formas en su relación con otros y su actitud.

Perrin (2021) indica que el monitoreo y evaluación involucra de manera cotidiana la indagación de resultados en correlación con los objetivos y planes, para que lo que se identifica, existan datos fáciles de obtener. De igual manera, el monitoreo permite emplear distinta información atributivos con regularidad. Ramos, (2016), demuestra estudios para recolectar muestras que ayuden a evaluar y describir los diferentes elementos de condición política en lo referido para los proyectos como para los programas puestos en marcha, utilizando un análisis que tienen una amplia diversa de métodos ya fueran cualitativas o cuantitativas, y así se brinda gran conocimiento indicando qué elementos se adecúan en el futuro o no, y si son relevantes, y sobre todo que a través de este se logra ofrecer ventajas guiadas.

Finalmente, la dimensión desarrollo personal es citada por Álvarez (2011) en el trabajo de Yarleque (2020), que manifiesta el valor del desarrollo personal; este tiene conexión directa con guiar el desarrollo y conocimiento de las competencias, es decir, con las actitudes, aptitudes y habilidades; es así que se presenta una firme figura que consciente lograr los frutos en seguridad de sentimientos, ayudando a que los individuos logren de una satisfacción laboral, las cuales influyan a permitir lograr el alcance de las capacidades latentes en creatividad, autoestima, eficiencia y responsabilidad en el que laboran.

Es así como, Guerra & Palomino (2020) consideran que las competencias cuentan con una conexión muy pequeña con las operaciones de desarrollo en las entidades; esencialmente en el ámbito de la innovación, donde los avances no dejan de generarse de manera veloz. Es debido a ello que la competencia laboral repele diferentes definiciones y concepciones, como resumen de diversas de estas se tiene que entender que se conceptualiza como rivalidad concreta para producir con eficiencia un desempeño laboral que es demarcado en su totalidad (Ferrer, 2018; Piguave & Vegas, 2021).

Por otro lado; en lo referido a la variable competencia laboral, Acosta (2018) indica que se conoce como el rango de desarrollo de operaciones por trabajador en una institución en un definido lapso de tiempo, también, muestra la eficacia de las labores de los trabajadores en la entidad. De igual manera, Sanabria (2015) y Rivero (2019) mencionan, la importancia de saber apreciar el trabajo de los colaboradores en las entidades es debido a esto que se buscan dispositivos que conducen o premian a suceder implantando operaciones que contribuyan a la mejora, y sobretodo que contribuyan en a asumir resoluciones, así también, implementar políticas de motivación para motivar y compensar al personal.

En este sentido, Medina & Hernández (2017) y Yarleque (2020) dan a comprender que, se entiende por competencias laborales a la unión del manejo de la información (conocimiento), capacidad para obrar éticamente (actitudes) y posibilidad para ejecutar y proceder (habilidades), superpuestas en la práctica de las actividades en el trabajo, la cual demuestra un panorama global de cuantificaciones, que se toman en reflexión en el conjunto de aspectos que necesita el que trabaja en el desempeño de su ambiente laboral.

Grueso (2016), así como Valiente *et al.* (2020) mencionan que el desarrollo de las labores es la demostración en la que surge el colaborar en el trabajo para ejecutar las tareas requeridas y las capacidades fundamentales por su localización en el ámbito de trabajo en específico de comportamientos, en donde demuestra su habilidad. De acuerdo con Silva (2018), el análisis de las capacidades es la que muestra un trabajador en la realización de las actividades o funciones que se encargan en las labores, es decir, un análisis personal que forman parte del empuje

los diferentes colaboradores (Cuesta & Valencia, 2014; Pacherez & Marrufo, 2020).

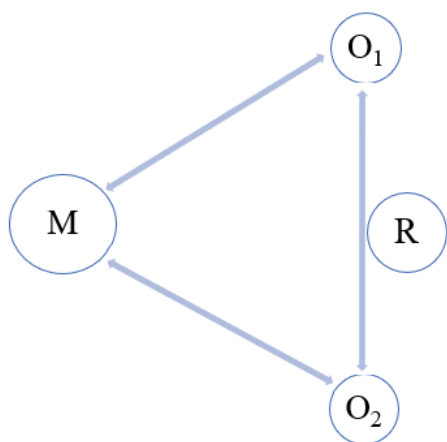
Por otro lado, Mastrantonio, *et al.* (2016); así como también Lluncor, Zegarra, & Olano (2021) definen al desempeño laboral como las prácticas o actividades que se aprecian en los colaboradores que es indispensable para el origen de la creación, por esta razón se valora en referencia a las capacidades de los individuos y su nivel de unión con la entidad.

Concluyendo, La Calle (2016) y Párraga (2018) indican que las metas y cumplimientos establecidos existen en un extracto de tiempo, esto puede darse a mediano, largo, o corto plazo; de igual manera, indica que el trabajo es eficiente contemplando satisfacción por el trabajo que es encomendado. De acuerdo con Polo (2021), en lo referido al análisis del desenvolvimiento de los trabajadores se utiliza para incorporar métodos y planes para lograr incrementar la eficiencia y eficacia, este proceso incluye la cultura autoritaria, las capacidades de las ocupaciones, estratégica, etc. Así mismo, las dimensiones a considerar son las siguientes: conocimiento, habilidades y destrezas, características personales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

- Tipo de investigación: la investigación fue básica, tomando en consideración lo expuesto por Esteban (2021), quien establece que está relacionado contemplar nuevos conocimientos en lo teórico con la finalidad de encontrar las especificaciones que conforman fracción de una problemática.
- Diseño de investigación: No experimental. Descriptiva - correlacional, de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista (2018) esto debido a que las variables no fueron manipuladas en la investigación; ya que lo que trata de identificar es definir la correlación existente entre las variables del estudio. A continuación, se presenta el esquema del diseño:



Dónde:

M : Muestra

O<sub>1</sub> : Gestión por resultados.

O<sub>2</sub> : Competencia laboral.

R : Relación entre variables.

#### 3.2. Variables de investigación

**Variable I:** Gestión por resultados

- **Definición Conceptual:**

Gestión por Resultados: Rojas & Vílchez (2018) La gestión por resultados se explica como la operación del gobierno en donde mezcla una secuencia de procesos, moralidad y sistemas, los cuales se

encuentran encaminados a conseguir efectos positivos con menor cantidad de instituciones estatales.

- **Definición Operacional:**

Gestión por Resultados: En esta graduación se incluye preguntas referidas la escala de conocimiento. Estas califican se ubican en un nivel de cuantificación acumulativa del tipo Likert de 3 puntos la cual se dirige de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

**Variable II:** Competencia laboral

- **Definición Conceptual**

Competencia Laboral: Yarleque (2020) dan a comprender que, se entiende por competencias laborales a la unión del manejo de la información (conocimiento), capacidad para obrar éticamente (actitudes) y posibilidad para ejecutar y proceder (habilidades), superpuestas en la práctica de las actividades en el trabajo, la cual demuestra un panorama global de cuantificaciones, que se toman en reflexión en el conjunto de aspectos que necesita el que trabaja en el desempeño de su ambiente laboral.

- **Definición Operacional:**

Competencia Laboral: En esta graduación se incluye preguntas referidas la escala de conocimiento. Estas califican se ubican en un nivel de cuantificación acumulativa del tipo Likert de 3 puntos la cual se dirige de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Espinoza (2021); establece a la población como el grupo definido de personas que presentan a una representativa unidad de evaluación, las cuales formarán elemento de la investigación. Para realizar este artículo se tomo a los 25 trabajadores nombrados de la gerencia administrativa de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

**Muestra:** Espinoza (2021) señala que la muestra es una parte de la población, contemplado especificaciones similares, son elegidas para aplicar la investigación y, posterior suponer los hallazgos y aplicarlos a la población en sí. En este suceso, tomando en consideración la factibilidad, se asumió a a la población completa, esto quiere decir, estuvo conformada por los 25 colaboradores de la gerencia administrativa de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

**Muestreo:** No aplica.

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

La técnica para la recolección de la data fue la encuesta, la cual tiene como intención, mediante de una serie de preguntas recolectar la máxima proporción de información posibles.

El instrumento que se seleccionó fue el cuestionario, Otzen & Manterola (2017), indica que esta referido a la exposición de las preguntas, en papel con información de una organizada secuencia de preguntas planteados, las mismas que presentan objetividad, precisión y claridad; los cuales posteriormente fueron respondidas. El cuestionario fue tomado de Yarleque (2020).

### **3.5. Validación y confiabilidad de los instrumentos**

En lo referido a la validez y fiabilidad en cuanto al cuestionario, se utilizaron los realizados por Yarleque (2020), asimismo, la universidad requiere que sean evaluados por un juicio de expertos catedráticos que, en la UCV, los que serán encargados de valorar su contenido; se desarrolló con una población de 160 trabajadores de la antes mencionada institución (Anexo 4).

#### **Tabla 1.**

*Análisis de fiabilidad de los instrumentos por variable.*

Variable	N° de Ítems	Alfa de Cronbach	Número de individuos
Gestión por resultados	20	0,766	25
Competencia Laboral	18	0,863	25

La herramienta para la gestión por resultados con 20 preguntas presenta una confiabilidad fuerte con la prueba Alfa de Cronbach. Por lo tanto, se puede confirmar que es confiable el instrumento. Así mismo, el instrumento para la variable competencia laboral con 18 ítems presenta una confiabilidad fuerte con la prueba Alfa de Cronbach. Por lo tanto, se puede confirmar que es confiable el instrumento.

### Tabla 2.

*Validez de contenido por expertos de los instrumentos por variable.*

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
1	Maestro	Jimmy Frank Silva Urcia	Aplicable
2	Maestro	Carlos Alberto Castro Carreño	Aplicable
3	Doctor	Marco Antonio Cabrera Atoche	Aplicable

La validación se dio por tres expertos, los que evaluaron rigurosamente el cuestionario

### 3.6. Procedimiento

La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional; el estudio fue realizado, con autorización de la Gerencia de Administración y Finanzas de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, en la cual se realizó el estudio. Obtenida la autorización, se procedió a buscar que los trabajadores

estuvieran conscientes de la importancia de su colaboración, además fue anónima. Para realizar la encuesta, se buscó un grupo de apoyo para que se aplique en un solo tiempo en el área seleccionada y, así, evitar que las preguntas fueran divulgadas; para este efecto se le otorgó a cada persona un periodo de 30 minutos para dar solución a los items de manera anónima. El cuestionario se entregó en dos hojas para conseguir que la correlación sea fácil a la interpretación de los colaborador.

### **3.7. Método de análisis de datos**

En este estudio se realizó una evaluación de la información con el software SPSS Versión 23.00 con el que se procedió a analizar de forma descriptiva donde se apreció los niveles por dimensión, así mismo para encontrar la correlación entre las variables se empleó la estadística inferencial aplicada a través del coeficiente correlacional de Pearson; esto fue debido a que se determinó una distribución de normalidad.

### **3.8. Aspectos éticos**

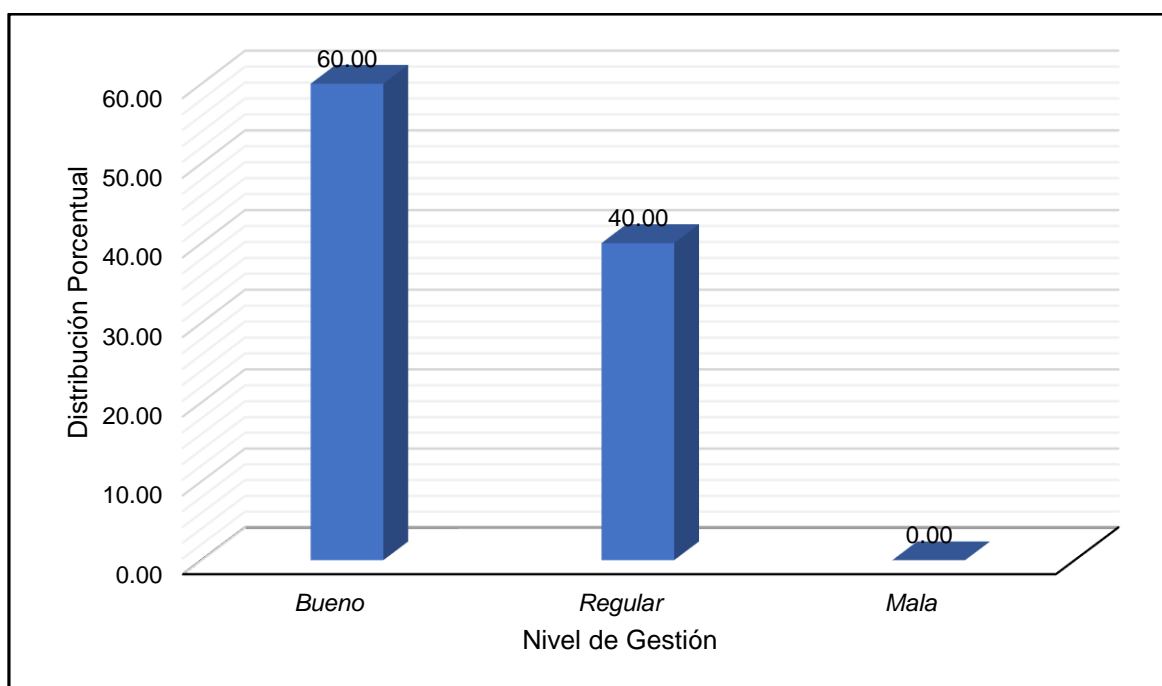
La encuesta realizada fue de carácter anónimo; en la que, se mantuvo el anonimato, la peculiaridad y el respeto hacia la persona evaluada durante el proceso, así mismo cuidar los instrumentos. También respetando las respuestas sin discriminar ni criticar cuales fueran las más acertadas para la persona encuestada. Las respuestas servirán de apoyo para elaborar los resultados respetando el criterio de cada encuestado. Para la presente investigación se respetará indiscutiblemente el derecho de autor, es por ello que, se cita y refiere a cada uno de ellos.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### Gestión por resultados

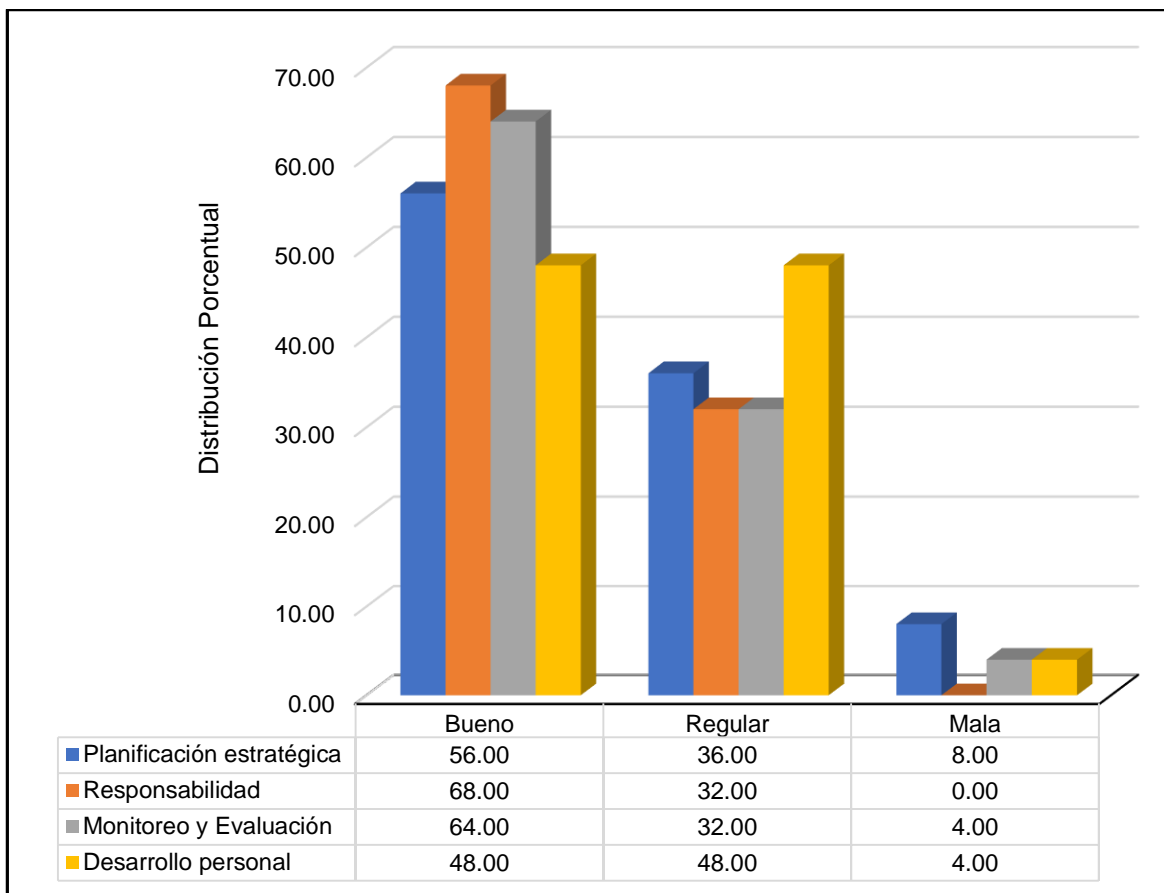


**Figura 1.** Nivel de la gestión por resultados de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, 2021.

#### Interpretación.

En la figura 1, se mostró que de los 25 trabajadores, el 60.0 % consideró que la gestión por resultados fue buena; y el 40,0% señaló que esta variable tuvo un nivel regular. Estos resultados indican que la gestión por resultados en materia de desempeño laboral para la mayoría de los trabajadores fue bueno.

## Gestión por resultados por resultados



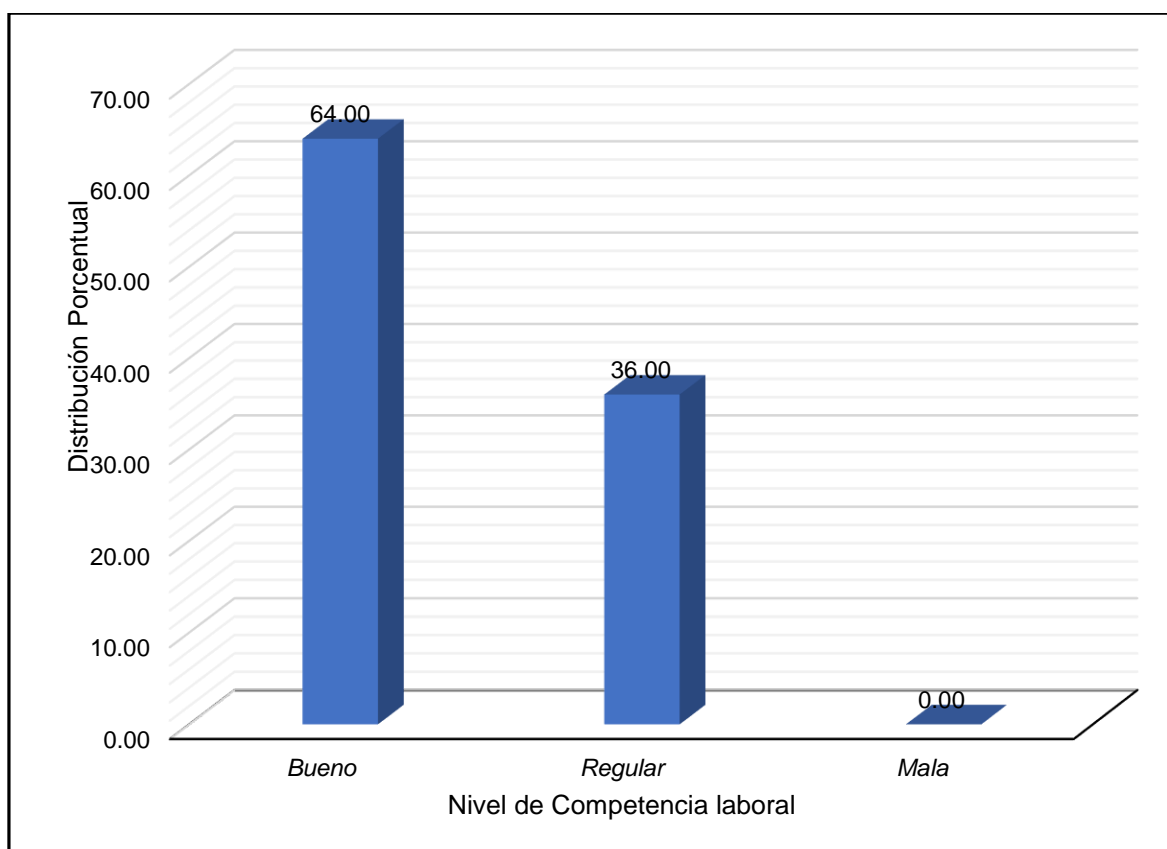
**Figura 2.** Niveles de la gestión por resultados por dimensiones de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, 2021.

### Interpretación.

En la figura 2, se presentó los alcances de las dimensiones de la variable 1, los resultados mostraron el nivel de las dimensiones en el siguiente orden: Responsabilidad con 68,0 %; Monitoreo y evaluación con 64,0%; Planificación estratégica con 56,0%; y Desarrollo personal con 48,0% presentaron un nivel bueno de acuerdo a lo expresado por encuestados; mientras que las dimensiones que tuvieron valores malos fueron Monitoreo y evaluación con 4,0%; Planificación estratégica con 8,0%; y Desarrollo personal con 4,0%. Es importante hacer notar que la tendencia predominante en todas las dimensiones fue de regular a bueno

que en suma superan con la percepción de más las tres cuartas partes de los encuestados.

### Desempeño laboral

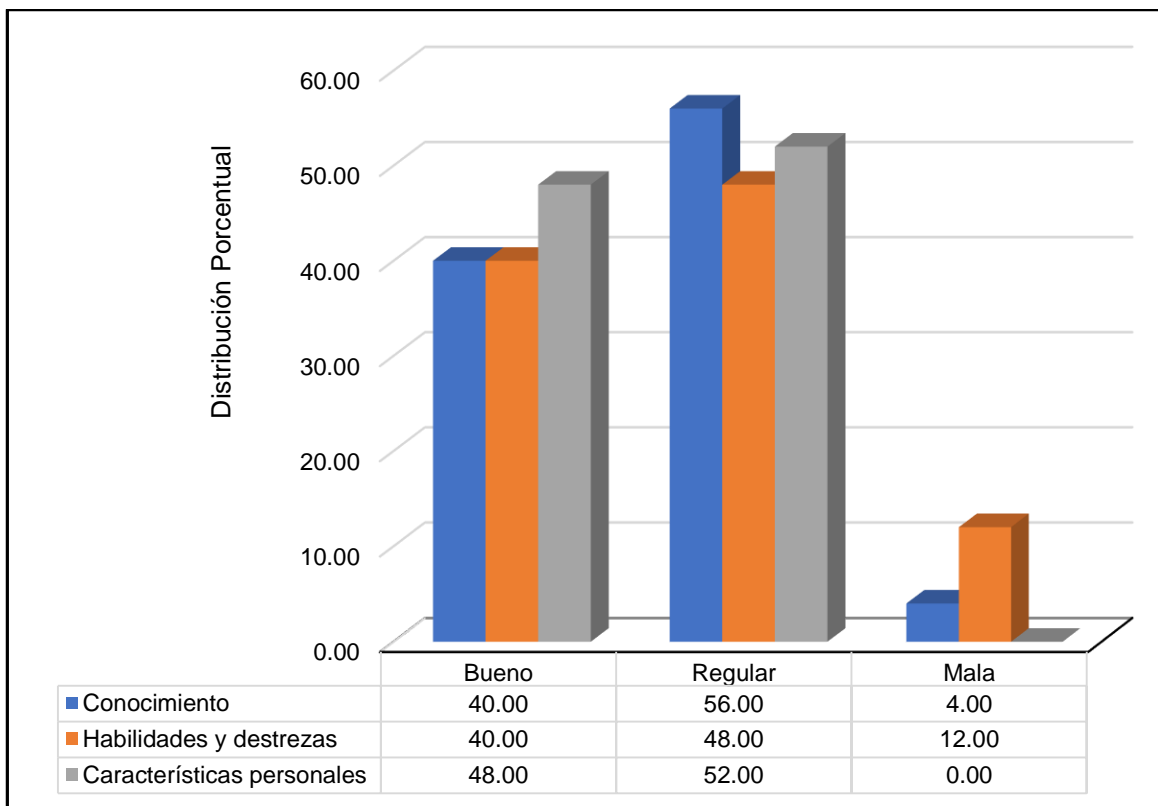


**Figura 3.** Nivel del desempeño laboral de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, 2021.

#### Interpretación.

En la figura 3, se mostró que de los 25 trabajadores, el 64.0 % consideró que el desempeño laboral fue bueno; y el 36,0% señaló que esta variable tuvo un nivel regular. Estos resultados indican que el desempeño laboral para la mayoría de los trabajadores fue bueno.

## Desempeño laboral por resultados



**Figura 4.** Niveles del desempeño laboral por dimensiones en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, 2021.

### Interpretación.

En la figura 4, se presentó los alcances de las dimensiones de la variable 2, los resultados mostraron el nivel de las dimensiones en el siguiente orden: Conocimiento con 56,0 %; Características personales con 52,0%; y Habilidades y destrezas con 48,0% presentaron un nivel regular de acuerdo a lo expresado por encuestados; mientras que las dimensiones que tuvieron valores malos fueron Conocimiento con 4,0 %; y Habilidades y destrezas con 12,0%. Es importante hacer notar que la tendencia predominante en todas las dimensiones fue de regular a buena que en suma superan con la percepción de más de la mitad de los encuestados.

#### 4.2. Prueba de normalidad de kolmogorov - Smirnov

En la determinación de la distribución de normalidad, se empleó la prueba de kolmogorov – Smirnow (Anexo 7). En las tablas 3 y 4 se presentó los resultados de la prueba de kolmogorov – Smirnow; para las variables Gestión por resultados y competencia laboral.

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para la variable Gestión por resultados.*

<b>Parámetro</b>	<b>Valor</b>
Encontramos el estimador de kolmogorov - Smirnow	0.06567235
Grados de libertad	25
Nivel de significancia de 0.05	0.26404
Comprobar prueba de uniformidad	se acepta

El instrumento de la variable Gestión por resultados con 20 ítems presentó un valor calculado menor que el valor tabulado para estimador de kolmogorov - Smirnow. Por lo tanto, se puede confirmar que es una distribución de normalidad.

**Tabla 4.**

*Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para la variable Competencia laboral.*

<b>Parámetro</b>	<b>Valor</b>
Encontramos el estimador de kolmogorov - Smirnow	0.08884921
Grados de libertad	25
Nivel de significancia de 0.05	0.26404
Comprobar prueba de uniformidad	se acepta

El instrumento para la variable Competencia Laboral con 18 ítems presentó un valor calculado menor que el valor tabulado para el estimador de Kolmogorov - Smirnow. Por lo tanto, se puede confirmar que es una distribución de normalidad.

En la determinación de la distribución de normalidad, se empleó la prueba de Kolmogorov – Smirnow (Anexo 8 y 9). En las tablas 5 y 6 se presentó de la prueba de Kolmogorov – Smirnow los resultados; para las dimensiones de las variables Gestión por resultados y competencia laboral respectivamente.

**Tabla 5.**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnow para las dimensiones de la variable Gestión por resultados.*

Parámetro	Dimensiones			
	I	II	III	III
Encontramos el estimador de Kolmogorov - Smirnow	0.06567	0.15407	0.11630	2.551E-15
Grados de libertad	25			
Nivel de significancia de 0.05	0.26404			
Comprobar prueba de uniformidad	se acepta			

En las dimensiones de la variable Gestión por resultados; fueron identificados valores calculados menores que el valor tabulado para el estimador de Kolmogorov - Smirnow. Por lo tanto, se puede confirmar que fueron distribuciones de normalidad.

**Tabla 6.**

*Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov para las dimensiones de la variable Competencia laboral.*

Parámetro	Dimensiones		
	I	II	III
Encontramos el estimador de kolmogorov - Smirnow	0.04359665	0.09668803	0.08965464
Grados de libertad	25		
Nivel de significancia de 0.05	0.26404		
Comprobar prueba de uniformidad	se acepta		

En las dimensiones de la variable Competencia laboral; se identificó valores calculados menores que el valor tabulado para estimador de kolmogorov - Smirnow. Por lo tanto, se puede confirmar que fueron distribuciones de normalidad.

### 4.3. Resultados inferenciales

#### Hipótesis específico 1:

Determinar el nivel de relación de la gestión por resultados y el conocimiento de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

**Tabla 7.**

*Correlación Pearson entre la variable gestión por resultados y la dimensión conocimiento de la variable II.*

Correlaciones Gestión por resultados		Gestión por resultados	Conocimiento
Gestión por resultados	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)	----	,000
	N	25	25
Conocimiento	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	----	,000
	N	25	25

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

#### Interpretación:

En la tabla 7, se observó el coeficiente de Pearson para identificar la correlación entre la variable gestión por resultados y la dimensión conocimiento; se apreció que el coeficiente alcanzó el valor de 0,803, la cual nos indicó una correlación directa y alta; de igual manera, la significancia bilateral es  $p < 0,01$  debido a lo que se concluye que la relación es significativa. Además, se calculó el coeficiente de determinación; identificando que la variable gestión por resultados influye en la dimensión conocimiento en un 64,47%.



### Hipótesis específico 2:

Determinar el nivel de relación de la gestión por resultados y las habilidades y destrezas de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

**Tabla 8.**

*Correlación Pearson entre la variable gestión por resultados y la dimensión habilidades y destrezas de la variable II.*

<b>Correlaciones Gestión por resultados</b>		<b>Gestión por resultados</b>	<b>Habilidades y destrezas</b>
<b>Gestión por resultados</b>	Correlación de Pearson	1	,854**
	Sig. (bilateral)	----	,000
	N	25	25
<b>Habilidades y destrezas</b>	Correlación de Pearson	,854**	1
	Sig. (bilateral)	----	,000
	N	25	25

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

### Interpretación:

En la tabla 8, se observó los hallazgos de superponer la correlación de Pearson para identificar la correlación entre la gestión por resultados y la dimensión habilidades y destrezas de los trabajadores del área administrativa; se apreció que el coeficiente alcanzó el valor de 0,854, lo que nos demuestra una correlación directa y alta; así como también, la significancia bilateral fue  $p < 0,01$  debido a lo que se concluye que la relación fue significativa. Además, se hizo el cálculo al coeficiente de determinación; identificando que la variable 1 influye en la dimensión habilidades y destreza en un 72,79%.

### Hipótesis específico 3:

Determinar el grado de relación entre la gestión por resultados y las Características personales de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.

**Tabla 9.**

*Correlación Pearson entre la variable gestión por resultados y la dimensión Características personales de la variable II.*

	<b>Correlaciones Gestión por resultados</b>		<b>Gestión por resultados</b>	<b>Características personales</b>
<b>Gestión por resultados</b>	Correlación de Pearson		1	,920**
	Sig. (bilateral)		----	,000
	N		25	25
<b>Características personales</b>	Correlación de Pearson		,920**	1
	Sig. (bilateral)		----	,000
	N		25	25

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

### Interpretación:

En la tabla 9, se observó los hallazgos de superponer la correlación de Pearson para identificar la correlación entre la variable 1 y la dimensión Características personales de los trabajadores del área administrativa; se apreció que la correlación alcanzó el valor de 0,920, entonces nos indicó una correlación directa y alta; así mismo, la significancia bilateral fue  $p < 0,01$  debido a lo que se concluye que la relación fue significativa. Además, se determinó el coeficiente de determinación; identificando que la variable 1 influye en la dimensión características personales en un 84,6%.

### Hipótesis general:

Determinar el grado de relación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los colaboradores nombrados de la municipalidad distrital de Victor Larco Herrera

**Tabla 10.**

*Correlación Pearson entre las variables gestión por resultados y la competencia laboral.*

	<b>Correlaciones Gestión por resultados</b>		<b>Gestión por resultados</b>	<b>Competencia laboral</b>
<b>Gestión por resultados</b>	Correlación de Pearson		1	,993**
	Sig. (bilateral)		----	,000
	N		25	25
<b>Competencia laboral</b>	Correlación de Pearson		,993**	1
	Sig. (bilateral)		----	,000
	N		25	25

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

### Interpretación:

En la tabla 10, se observó los hallazgos de aplicar la correlación de Pearson para identificar la correlación entre las variables; se apreció que la correlación alcanzó el valor de 0,993, la cual demuestra una correlación directa y alta; además, la significancia bilateral fue  $p < 0,01$  debido a lo que se infirió que la relación fue significativa. Además, se calculó el coeficiente de determinación; identificando que la variable 1 influye en la variable 2 con coeficiente de determinación del 98,61%.

## V. DISCUSIÓN

En la gestión por resultados de la municipalidad, se encontró que un 60% de los colaboradores encuestado indicaron que la escala fue buena, debido a que no están implementados vías de acceso, participación y transparencia de los trabajadores para alcanzar una eficiente gestión y así lograr tener trabajadores y servidores públicos incentivados y competentes. Ríos (2018) infiere que, por las ineficiencias evidenciadas por la gestión, la escala de gestión por resultados fue media con un valor de 53,8%, del mismo modo el 35,8% indicaron que la escala fue mala debido a se desarrolló trabajos de forma ineficiente y solo el 10.04% mencionó que la gestión fue buena.

De esta manera, se requiere realizar una evaluación tomando sus dimensiones, se muestra que la planificación estratégicas con un valor predominante de 56,0% para nivel bueno, regular en un 36,0% y bajo solo en 8,0%; la dimensión responsabilidad los resultados predominan de manera buena en un 68% y regular en 32%, mientras que el monitoreo y evaluación fue bueno en un 64%, mientras que medio un 32% y solo en 4% considera malo, finalmente la desarrollo personal, fue bueno con un 48%, regular con un 48% y malo con un 4%, enfrentando a esta visión de gestión por resultados se requiere tomar las teorías en las que se base.

Es por ello por lo que es importante reconocer el aporte de Álvarez P. (2012) citado en Yarleque (2020), propone cuatro puntos para incorporar la gestión por resultados y en la investigación se tomaron como dimensiones, la responsabilidad, evaluación, La planificación estratégica, el desarrollo y el monitoreo de las personas.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, Armijo (2021) sostiene que la planificación estratégica conforma una herramienta de utilidad que apoya sustancialmente en abordar mecanismos en el interior de la actividad de trabajo en el presente, cual objetivo es tener un adecuado plan para modificaciones futuras, que esta principalmente en relación con la demanda del ambiente original, de esta manera, lograr un incremento eficaz y eficiente, de esta forma se logra un mejor manejo de los recursos. También, el

Ministerio de Finanzas Públicas (Minfin) (2021) la gestión por resultado es la administración de la planificación estratégica para guiarlos a alcanzar las metas llegando obtener mejorar para la población, buscando el equilibrio entre las operaciones laborales y los hallazgos logrados que apoyen y logren el progreso de la nación.

De esta forma, en frente de este problema Raffino (2021) contemplada una contramedida; indicando que uno de los trascendentales fundamentos del hombre que presenta una importante apreciación es la responsabilidad, ya que conforma la habilidad que presenta como principal facultad el poder a cada individuo para confrontar y enfrentar asuntos en su cotidianidad, incluyendo definidas maneras en su aptitud y correlación con otros.

Reátegui (2019), en sus resultados refleja la importancia de la responsabilidad y, el monitoreo y evaluación debido a esto se incorporan las ventajas y desventajas de los colaboradores de los trabajos ediles; en definitiva, la responsabilidad en la gestión por resultados es un instrumento que debe favorecer o dañar la gestión en una institución, todo recae del modo de emplea y de las herramientas que lo asisten, ello consentirá la evaluación de lo planeado, donde esto es significativo para el progreso de los servicios de las metas, en conjunto la mejora de las secciones de planificación. Perrin (2021) menciona que el monitoreo contempla de manera normal buscar el desarrollo en correlación con las estrategias y metas, donde se definen, de manera antelada, información que son rápidos de lograr.

Por otro lado, Álvarez (2012) citado en Yarleque (2020) señala que la estimación del progreso individual, el cual se relaciona con el encaminamiento y progreso de los conocimientos y capacidades, así como, con las emulaciones, idoneidad y posturas; en referencia a ellas, se incorpora una completa figura que accede a lograr hallazgos de equilibrio de sentimental, alcanzado que los individuos disfruten de la satisfacción en el trabajo, impactando para él logró de posibles responsabilidad, sublimidad, inventiva y autoestima en el lugar donde trabaja. Gómez (2015) indica que la gestión por resultados se encuentra dirigida al desarrollo personal, esto quiere decir, presenta como objetivo consolidar que los bienes empleados y

trabajos desarrollados se concentren en los fines y metas organizacionales alcanzados, igual a como se hace referencia.

En el caso del grado de desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad se analizó empleado un formulario, obteniendo como hallazgo que fue bueno, de acuerdo al 64% de los colaboradores entrevistado, todo esto se debe a los empleados ediles cumplen las leyes y trabajos designados por la institución edil, puesto que los colaboradores desarrollaron sus operaciones de manera óptima, debido a que apoyan con el promocionar la modificaciones organizacionales para alcanzar la modernidad, ya que entienden la significancia de la gestión por resultados en presencia de la gestión municipal.

En este contexto, estos resultados guardan semejanza con la investigación presentada por Medina, S. (2017), este infiere que gracias a la eficaz labor de los trabajadores, el desempeño laboral en la institución es regular con un 82%, bajo con un 17% y bueno con un 2%, esto demuestra que se desarrolla idóneamente las operaciones.

Por otro lado, en el estudio a través de una evaluación de las dimensiones se apreció que el conocimiento en la labor en lo concerniente a los colaboradores es regular con un 56%, bueno con un 40% y bajo con un 4%, de tal forma en lo referido a las habilidades y destrezas se apreció un 48% regular, 40% bueno y solamente el 12% malo, en definitiva en lo relacionado a las Características personales se tuvo una escala regular con el 52%, y bueno con el 48% correspondientemente; tomando consideración que para Cordero P. (2021), el desempeño laboral es un indicio que permite cuantificar la optimización en la operaciones de una institución para lograr los objetivos señalados, revelando la intervención de la persona a cargo y la participación del gerente y asistiendo con la excelente adopción de resoluciones.

En este sentido, la información antes contemplada se encuentra conforme a la teoría señalada por Chiang & San Martín (2015) que presenta correlación con los hallazgos, donde estos evidencian el interés que presenta la institución por conservar un idoneo ámbito de trabajo y se refleja que presenta una escala regular en el desempeño laboral, puesto que las tareas

que realizan de forma cotidiana en todas las áreas de la institución, lográndose un valor que oscila entre 6.57 – 8.20, en relación con este caso es requerido mencionar que a través de la confrontación de los hallazgos se ha apreciado que se encuentran elementos para que el desempeño este impactado o no, como el reconocimiento de las organizaciones en lo referido a los colaboradores que son designados, así como, de esto la intervención activa en lo referido a los empleados asignados donde se debe contemplar las habilidades y destrezas, implantación de conocimientos, no solo se implementa una definición de Características personales, así como de aptitud o conocimiento donde el colaborador debe realizar las competencias requeridas para su trabajo designado, con un 47% para la escala regular.

Tomando en cuenta, el trabajo de Reátegui (2019), el desempeño laboral es el análisis realizado de forma personal a la habilidad que presenta un trabajador para realizar sus labores óptimamente en una institución. Los hallazgos guardan correlación con el estudio de Acosta (2018), el desempeño laboral es el nivel de desarrollo de una operación que realiza los trabajadores en una organización en un tiempo definido, así como evidencia la eficacia de las operaciones de los trabajadores de una institución.

En la tabla 7, se apreció que el coeficiente de relación Pearson entre la gestión por resultados y la dimensión conocimiento alcanzó el valor de 0,803, lo que señala una correlación buena, directa y positiva.

En este punto, encontramos a Navarro (2019) quien menciona que presenta una correlación alta y positiva entre la gestión por resultados y la dimensión conocimiento; donde se observa que el coeficiente alcanza 0,728. Reátegui (2019), concluye que el coeficiente de relación de Pearson presentó un valor de 0,478, permitiendo identificar que la relación entre las variables gestión por resultados y el conocimiento fue significativa; así mismo se apreció una relación moderada y positiva.

Chafloque (2017) infiere que el conocimiento es totalmente beneficioso por diferentes situaciones que presenta su investigación, generando que la población de Lambayeque se favorezca del servicio brindado por las diferentes instituciones públicas, lográndose las metas de maneras eficaz,

alcanzando a lograr con los objetivos que fueron presentados a beneficio de toda la ciudadanía.

En la tabla 8. se observó que el coeficiente de relación Pearson entre la gestión por resultados y la dimensión habilidades y destrezas alcanzó el valor de 0,854, lo que menciona una correlación buena, directa y positiva.

Esto concuerda con lo obtenido por Casa (2015) quien diagnóstica una correlación media y directa entre la gestión por resultados y las habilidades y destrezas; donde se observa que el coeficiente alcanza 0,592. En este sentido, se concuerda con Díaz (2019) que encontró que la correlación entre la gestión por resultados y las habilidades y destrezas edil es directa y positiva, lo que quiere indicar que este modelo de gestión fortifica las habilidades y destrezas del personal en una institución. Existen diversas incidencias con Atoche (2020) quien infiere que la gestión por competencias se encuentra asociado de manera importante con las habilidades y destrezas.

En la tabla 9, se apreció que el coeficiente de relación Pearson entre la gestión por resultados y la dimensión Características personales alcanzó el valor de 0,920, lo que menciona una correlación buena, directa y positiva.

Esto concuerda con lo obtenido por Navarro (2019) quien diagnóstica una correlación media y directa entre la gestión por resultados y las Características personales; donde se observa que el coeficiente alcanza 0,756. En este sentido, se concuerda con Casa (2015) que infiere que la correlación entre la gestión por resultados y las características personales es directa y moderada, lo que quiere indicar que este modelo gestión fortifica las características personales basadas en su desarrollo personal de una institución pública. Hay muchas coincidencias con Díaz (2019) quien determina que la gestión por competencias se encuentra asociado de manera importante con las características personales.

En la tabla 10, se observó los hallazgos de la superponer la correlación de Pearson para identificar la correlación entre la gestión por resultados y la competencia laboral de los trabajadores del área administrativa; se apreció que la relación de Pearson alcanzó el valor de 0,993, lo que permitió



identificar una correlación buena y directa. Así como, se determinó el coeficiente de determinación; identificándose que gestión por resultados influye en la variable competencia laboral en un 98,61%.

Esto concuerda con lo obtenido por Yarleque (2020) quien diagnóstica una relación alta y directa entre la gestión por resultados y la competencia laboral; donde se aprecia que el coeficiente alcanza un valor de 0,672. En este contexto, se relaciona con Cayo (2018) que encuentra que la correlación entre la gestión por resultados y la administración pública es directa y significativa, lo que quiere indicar que este modelo de gestión fortifica a la administración de una organización estatal como lo es el gobierno regional. Existen diversas incidencias con el estudio de Casa (2015) quien logra inferir que la gestión por competencias se encuentra asociado de manera importante con el desempeño laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** La gestión por resultados, se relaciona con la dimensión conocimiento del personal administrativo, de forma significativa; determinándose una relación alta, directa y positiva.
- 6.2.** La gestión por resultados se relaciona con la dimensión habilidades y destrezas del personal administrativo, de significancia significativa; determinándose una relación alta, directa y positiva..
- 6.3.** La gestión por resultados se relaciona con la dimensión Características personales de los trabajadores administrativos, de forma significativa; determinándose una relación alta, directa y positiva.
- 6.4.** La gestión por resultados se relaciona con la variable la competencia laboral de los trabajadores administrativos, de forma significativa; determinándose una relación alta, directa y positiva.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** La municipalidad debe generar programas de capacitación para potenciar los conocimientos, y contar con personal de calidad, y así mejorar significativamente el desempeño laboral.
- 7.2.** La municipalidad debe generar métodos, procedimientos y/o técnicas para supervisar el cumplimiento del Plan Operativo Institucional, en los cuales se plantean los objetivos, las necesidades, actividades, metas, tareas, que interactúe con las destrezas y habilidades en su desempeño laboral.
- 7.3.** La municipalidad debe generar directivas de control que apoyen con desempeño de la cultura de servicio dentro del marco de las características personales que se reflejan en el desempeño laboral.
- 7.4.** La municipalidad debe generar programas de reconocimiento e incentivos, como premiación al desempeño excepcional del personal o a la calidad de las tareas realizadas, utilizando medidas de escalas a sus resultados basado en la gestión por resultados.

## REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). *Tipos de evaluaciones de desempeño de empleados*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Álvarez, J. (2011). *La gestión por resultados e indicadores de medición*. 2ª edición. Lima, Perú: Editorial Instituto Pacífico .
- Álvarez, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Tesis Doctoral. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Armijo, M. (22 de Abril de 2021). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). Obtenido de CEPAS: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5509/S2011156\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5509/S2011156_es.pdf)
- Atoche, E. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Tesis de Maestría. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Ávila, R. (16 de Abril de 2021). *¿Que es la Gestión por Resultados?* Obtenido de blog.luz: <https://blog.luz.vc/es/que-es/qué-y-gestión-por-resultados/>
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencia y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo - 2015*. Tesis de grado. Andahuaylas, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Cayo, W. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018*. Tesis de Maestría. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Chafloque, C. (2017). *El presupuesto por resultados y sus efectos en la calidad del gasto del sector salud de la Región Lambayeque 2011-2016*. Tesis de Maestría. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Posgrado.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción laboral y el desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia & Trabajo*; 17(54), 159-165.

- Cordero, P. (27 de Junio de 2021). *Desempeño Gerencial. Perú*. Obtenido de entornoprocedimental:  
[https://entornoprocedimental.files.wordpress.com/2012/09/cufm\\_pnf\\_fa\\_u2-desempec3b1o-gerencial1.pdf](https://entornoprocedimental.files.wordpress.com/2012/09/cufm_pnf_fa_u2-desempec3b1o-gerencial1.pdf)
- Cordero, P. (2 de Marzo de 2021). *Desempeño Gerencial. Perú*: . Obtenido de Entornoprocedimental:  
[https://entornoprocedimental.files.wordpress.com/2012/09/cufm\\_pnf\\_fa\\_u2-desempec3b1o-gerencial1.pdf](https://entornoprocedimental.files.wordpress.com/2012/09/cufm_pnf_fa_u2-desempec3b1o-gerencial1.pdf)
- Cuesta, A., & Valencia, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Bogotá, Colombia: Editorial Ecoe Ediciones.
- Díaz, F. (2019). *Gestión por competencia y su relación con el desempeño laboral en la empresa molinerías Grupo RAM S.A.C. Lambayeque, 2018. Tesis de grado*. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Dussauge, M. (2015). The Origins of Management for Results in Chile and Mexico: Imposition, Copy or Cross-National Learning? *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, IV(2), 89-110.
- Espinoza, I. (25 de Enero de 2021). *Curso de metodología de la investigación*. Obtenido de bvs.hn:  
<http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Criterios.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Esteban, N. (28 de Abril de 2021). *Tipos de investigación*. Obtenido de usdg.edu.pe:  
<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Ferrer, E. (2018). Strategic project management: a methodology for sustainable competitive advantage. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 56(5), 15-31.
- Flores, C., & Delgado, J. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 4(2), 1226-1240.

- García, R., & García, M. (2010). *La gestión para resultados en el desarrollo: avances y desafíos en América Latina y el Caribe. 2da Edición*. Washington D. C., USA: Editorial Banco Interamericano de Desarrollo.
- Gómez, L. (2015). *La gestión por resultados en las entidades públicas. 0014443ª edición*. México: Editorial Ecoe Ediciones.
- Grueso, M. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Guerra, I., & Palomino, G. (2020). Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 1226-1240.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. México D.F.: Editorial McGraw - Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Jácome, A. (2017). *La gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación de puestos de los funcionarios de la empresa pública - empresa municipal de agua potable y alcantarillado de ambato. Tesis de Maestría*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1-24.
- La Calle, G. (2016). *El capital humano y las relaciones laborales en la empresa (Operaciones administrativas de recursos humanos) Desempeño laboral. 2ª edición*. Colombia: Editorial Editex.
- Laza, M. (15 de Abril de 2021). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. Obtenido de Workmeter: <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

- Lluncor, M. C., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. . *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20.
- Lora, H., Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. .
- Martínez, R. (2016). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí)*. Tesis. Managua, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Mastrantonio, P., Cáliz, C., Mármol, M., Rajadell, M., Coduras, Ó., Tapias, X., & Pacreu, J. (2016). *Cómo hacer un plan de empresa - EUNCET*. Barcelona, España: Editorial OmniaScience .
- Medina, A., & Hernández, A. (2017). Análisis de los procedimientos de gestión por resultados. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(2), 35-46.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa – Chimbote 2017*. Tesis de maestría. Áncash, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Ministerio de Finanzas Públicas (Minfin). (12 de Junio de 2021). *ABC de Gestión por Resultados*. Guatemala: Dirección Técnica del Presupuesto. Obtenido de [minfin.gob.gt: http://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes\\_manuales/manuales\\_dtp/abc\\_1edic\\_300414.pdf](http://www.minfin.gob.gt/images/downloads/leyes_manuales/manuales_dtp/abc_1edic_300414.pdf)
- Navarro, R. (2019). *Relación de la gestión por resultados y el desempeño laboral en la municipalidad provincia de Tacna, 2018*. Tesis de Maestría. Tacna, Perú: Universidad José Carlos Mariátegui, Escuela de Posgrado.
- Nawaz, A., & Abdul, C. (2014). Strategic Recruitment and Retention Strategies: AT thematic-Synthesis. *Journal of Business Management and Innovations*, 1(2), 70-80.

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.
- Párraga, L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). Polo De Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(9), 37-57.
- Perrin, B. (15 de Mayo de 2021). *Implementing the Vision: Addressing Challenges to results-Focused management and budgeting*. . Obtenido de scholar.google:  
[https://scholar.google.com/citations?user=3fmnTVQAAAAJ&hl=en#d=gs\\_md\\_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview\\_op%3Dview\\_citation%26hl%3Den%26user%3D3fmn](https://scholar.google.com/citations?user=3fmnTVQAAAAJ&hl=en#d=gs_md_cita-d&u=%2Fcitations%3Fview_op%3Dview_citation%26hl%3Den%26user%3D3fmn)
- Piguave, M., & Vegas, H. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo: Artículo de investigación. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 5(8), 21-38.
- Polo, D. (26 de Abril de 2021). *Desempeño Laboral: ¿Qué evaluar y cómo hacerlo?* Obtenido de Gestionar fácil : <https://www.gestionar-facil.com/desempeno-laboral-evaluar-hacerlo-assertivamente/>
- Raffino, M. (14 de Mayo de 2021). *Concepto de Reclutamiento*. Obtenido de Concepto.de : <https://concepto.de/reclutamiento/>
- Ramos, J. (2016). Gestión por resultados en México, 2013-2014. Algunos impactos en Baja California. *Revista científica Estudios fronterizos*, 17(34), 64-84.
- Reátegui, D. (2019). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2019. Tesis de Maestría*. Tarapo, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.



- Ríos, W. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú. Tesis de maestría*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Administración. 8va edición*. México: Editorial Pearson Educación.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús –lima, enero 2018. Tesis posgrado*. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá, Colombia: Editorial Uniandes.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Colombia: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. 3Ciencia.
- Taype, M. (16 de Abril de 2021). *Definición y objetivos de la evaluación del desempeño*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>
- Torrado, J. (2014). *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: el caso de España. Tesis Doctoral*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., . . . Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(1), 45-50.

- Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020 ). The management of the budget for results and the quality of expenditure in local governments. *Revista científica Visión de Futuro*, 24(2), 37-59.
- Vera, E. (2016). *Gestion por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del banco de guayaquil agencia Portoviejo*. Tesis de grado. Manabí, Ecuador: Universidad Técnica de Manabí.
- Yarleque, M. (2020). *Gestión por resultados y competencia laboral en los colaboradores nombrados del Gobierno Regional de Tumbes*. Tesis de Maestría. Piura, Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.

## ANEXO

### Anexo I:

#### Intrumento de recolección de datos

Lea detenidamente las siguientes preguntas y escoja solo una respuesta marcando con una “x” sobre la alternativa con la que está usted de acuerdo. Así mismo se pide por favor responder con de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la Institución; se agradece su colaboración y honestidad. La escala de respuesta de la siguiente:

- 1 = Nunca  
 2 = A veces  
 3 = Siempre

Variable	Dimensiones	Ítems	Valoración		
			1	2	3
VI: Gestión por resultados	Planificación estratégica	1. La municipalidad distrital se toma en cuenta la participación de los colaboradores en la elaboración de planes y programas.			
		2. Se evalúan las oportunidades y amenazas del contexto.			
		3. Participa en la ejecución de planes operativos de la Municipalidad distrital.			
		4. Se mejora la capacidad operativa para ejecutar planes operativos en la municipalidad distrital.			
		5. Se priorizan la ejecución de los planes operativos de acuerdo con las necesidades de los usuarios.			
	Responsabilidad	6. Asume compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo de la municipalidad distrital			
		7. Asume compromiso con la municipalidad distrital en actividades externas.			
		8. Asume compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión de la municipalidad distrital.			
		9. Organiza con responsabilidad el presupuesto en base a programas.			
		10. Se define claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de redención de cuentas.			

	Monitoreo y evaluación	11. Se realiza el seguimiento y reporte de producto y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.				
		12. El monitoreo se aplica en forma permanente en la gestión de proyectos.				
		13. La evaluación permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.				
		14. Se realiza informes en el momento oportuno de las evaluaciones al órgano superior de la municipalidad distrital.				
	Desarrollo personal	15. Se orientan al personal para desarrollar sus saberes necesarios en la organización.				
		16. Se orientan al personal para desarrollar las competencias y conocimientos necesarios en la institución.				
		17. Participa en capacitaciones para mejorar el desempeño en procesos por resultados				
		18. Se siente seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de la institución.				
		19. Se identifica con la municipalidad distrital para el logro de los objetivos				
		20. Recibe incentivos por parte de la municipalidad distrital.				
	VD: Comportamiento laboral	Conocimiento	21. ¿La municipalidad distrital exige certificados del perfil para ejercer un puesto?			
			22. ¿La municipalidad distrital exige que su personal este capacitado para desempeñar un cargo?			
			23. ¿En la municipalidad distrital se toma conciencia y comprende las exigencias del trabajo?			
			24. ¿En la municipalidad distrital se prepara al personal para comprender los procesos y procedimientos del trabajo?			
25. ¿El personal de la municipalidad distrital manifiesta conductas laborales de alto rendimiento?						

		26. ¿El personal de la municipalidad distrital manifiesta un nivel de actividad o despliegue de energía en su quehacer diario?			
	Habilidades y destrezas	27. ¿La municipalidad distrital aplica las TIC's para mejorar el servicio a los usuarios?			
		28. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital tienen capacidad para resolver problemas técnicos en el cumplimiento de sus funciones?			
		29. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital tienen capacidad de liderazgo o usan su posición formal de jefe o posición en el puesto?			
		30. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital tienen capacidad para trabajar en equipo con pares y superiores?			
		31. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital tienen capacidad analítica y dinamismo y comunicación con el usuario?			
		32. ¿ ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital asumen compromisos personales?			
	Características personales	33. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital tienen capacidad para orientar su trabajo en función a las demandas de los usuarios?			
		34. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital tienen capacidad para demostrar sensibilidad, entrega y ayuda hacia las necesidades de los usuarios?			
		35. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital expresan claramente la información tanto de forma oral como escrita?			
		36. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital mantienen una actitud de anticipación frente a situaciones creando nuevas oportunidades?			
		37. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital están predispuestas a emprender acciones y mejorar resultados con el fin de lograr objetivos?			
		38. ¿Los colaboradores de la municipalidad distrital mantiene un nivel de actividad o dinámica en su quehacer diario?			

## Anexo II: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización			Metodología
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la competencia laboral en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera?	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión por resultados y la competencia laboral en los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera. Año 2021</p> <p><b>Específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de relación de la gestión por resultados y el conocimiento de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.</li> <li>• Determinar el nivel de relación de la gestión por resultados y las habilidades y destrezas de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.</li> <li>• Determinar el grado de relación entre la gestión por resultados y las Características personales de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.</li> </ul>	<p>H. General: Existe relación positiva entre la Gestión por Resultados y La Competencia Laboral en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera. Año 2021.</p> <p><b>H. Específica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación positiva entre de la gestión por resultados y el conocimiento de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.</li> <li>• Existe relación positiva entre de la gestión por resultados y las habilidades y destrezas de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.</li> <li>• Existe relación positiva entre la gestión por resultados y las Características personales de los colaboradores nombrados en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.</li> </ul>	Gestión por resultados	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Planeamiento estratégico.</li> <li>•Planeamiento operativo</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Según el fin que persigue: Básica Según el alcance: Descriptivo - Correlacional <b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transversal.</p> <p><b>Población - Muestra:</b> 25 colaboradores nombrados que cumplen funciones en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera.</p> <p><b>Técnica e Instrumento de medición:</b> El cuestionario</p>
				Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Compromisos de desempeño institucional.</li> <li>•Compromisos de resultados de gestión.</li> <li>•Compromisos de los ciudadanos.</li> </ul>	
				Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Competencias</li> <li>• Incentivos</li> </ul>	
			Competencia laboral	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	
				Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del servicio</li> <li>• Buen trato</li> <li>• Solución oportuna</li> </ul>	
				Características personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienes y servicios óptimos</li> <li>• Información oportuna</li> <li>• Optimización del tiempo</li> </ul>	

### Anexo III: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
VI: Gestión por resultados	U 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.	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"> <li>• Planeamiento estratégico.</li> <li>• Planeamiento operativo.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisos de desempeño institucional.</li> <li>• Compromisos de resultados de gestión.</li> <li>• Compromisos de los ciudadanos.</li> </ul>	
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización Capacitación</li> <li>• Competencias</li> <li>• Incentivos</li> </ul>	
VD: Comportamiento laboral	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 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"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del servicio</li> <li>• Buen trato</li> <li>• Solución oportuna</li> </ul>	
			Características personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienes y servicios óptimos</li> <li>• Información oportuna</li> <li>• Optimización del tiempo</li> </ul>	

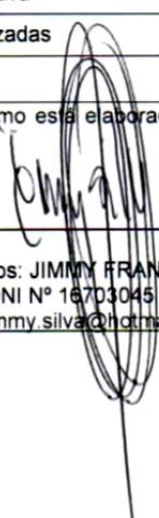
## Anexo IV: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección tomado de Yarleque (2020)

### 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](mailto:jimmy.silva@hotmail.com)

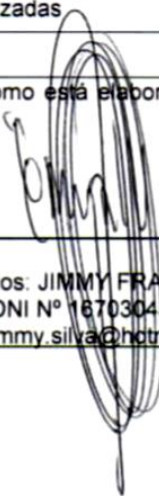


### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

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](mailto: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 PERUVIANAS  
 SICMA - TUMBES  
**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 - TUMBES  
 Apellidos y nombres  
 DNI: 40818585  
 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 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

  
 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
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Resumen de casos
  - Estadísticas de fiabilidad

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 5485 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 <sup>a</sup>	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
  - Escala: ALL VARIABLES
  - Resumen de casos
  - Estadísticas de fiabilidad

```
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 <sup>a</sup>	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 V: Autorización para realizar Cuestionario



### Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Víctor Larco Herrera, 27 de mayo de 2021

Carta N° 66-2021-SGRRHH/MDVLH

SRTA:

KAREN PAOLA RUIZ RÁZURI


Presente. -

**ASUNTO** : AUTORIZACIÓN DE ENCUESTA

Me dirijo a usted cordialmente en atención al expediente N° 6614-2021 a través de la cual, nos solicita autorización para aplicar encuesta todo el personal perteneciente a la Gerencia de Administración y Finanzas, y así mismo mediante el presente se le hace conocer que se le AUTORIZA la aplicación de dicho instrumento de investigación de la Tesis para la Obtención del grado de Maestría en Gestión Pública, denominado "GESTIÓN POR RESULTADOS Y COMPETENCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO HERRERA" que solicita con fines académicos.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración

Atentamente

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
"VÍCTOR LARCO HERRERA"  
Lic. Jorge Terrie Abanto Calderón  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



## Anexo VI: Aprobación de Ejecución del Trabajo de Investigación



### Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Víctor Larco Herrera, 14 de julio de 2021

Carta N° 106-2021-SGRRHH/MDVLH

SRES.: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Me dirijo a ustedes cordialmente en atención al expediente N° 8503-2021, donde se deja constancia que la Srta. KAREN PAOLA RUIZ RAZURI con DNI: 73692778, realizó su Trabajo de Investigación en esta Entidad Edil, titulado "GESTIÓN POR RESULTADOS Y COMPETENCIA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO HERRERA AÑO 2021", desempeñando la investigación con eficiencia y conservando los principios que nos representan.

De igual manera se autoriza que los datos e información obtenida para este trabajo de investigación sean publicados con fines académicos.

Es todo cuanto tengo que informar a ustedes para conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
VÍCTOR LARCO HERRERA

Lic. ERIKA MARÍA ZEGARRA PEREDA  
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS



## Anexo VII: Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov

*Parámetro de tendencia central para las variables.*

<b>Parámetros</b>	<b>Variable Gestión por Resultados</b>	<b>Variable Competencia laboral</b>
Media	47.08	44.84
Desviación	4.14246304	5.35941539
Mínimo	35	35
Máximo	54	53
Rango	19	18
Número de datos	25	25
Números de intervalos Sturges	13.841166	13.841166
Número de intervalos de raíz de “n”	5	5
Tamaño de muestra	3.8	3.6

*Determinación del estimador de kolmogorov – Smirnow para la variable Gestión por Resultados*

<b>Intervalo</b>	<b>Lim. Inferior</b>	<b>Lim. Superior</b>	<b>Frec. Obser.</b>	<b>Frec. O.R.</b>	<b>FORA</b>	<b>FERA</b>	<b>FORA- FERA</b>
<b>1</b>	35.0	38.8	1	0.04	0.04	0.022814	0.01718
<b>2</b>	38.8	42.6	1	0.04	0.08	0.139741	-0.05974
<b>3</b>	42.6	46.4	8	0.32	0.40	0.434805	-0.03480
<b>4</b>	46.4	50.2	11	0.44	0.84	0.774327	0.06567
<b>5</b>	50.2	54.0	3	0.12	0.96	0.952590	0.00741

*Determinación del estimador de kolmogorov – Smirnow para la variable Competencia laboral*

<b>Intervalo</b>	<b>Lim. Inferior</b>	<b>Lim. Superior</b>	<b>Frec. Obser.</b>	<b>Frec. O.R.</b>	<b>FORA</b>	<b>FERA</b>	<b>FORA- FERA</b>
<b>1</b>	35.0	38.6	3	0.12	0.12	0.122149	-0.00215
<b>2</b>	38.6	42.2	7	0.28	0.40	0.311151	0.08885
<b>3</b>	42.2	45.8	3	0.12	0.52	0.571079	-0.05108
<b>4</b>	45.8	49.4	7	0.28	0.80	0.802571	-0.00257
<b>5</b>	49.4	53.0	5	0.20	1.00	0.936065	0.06393

## Anexo VIII: Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov

*Parámetro de tendencia central para las dimensiones de la variable Gestión por resultados.*

Parámetros	D - I	D - II	D - III	D - IV
Media	11.04	12.28	8.68	14.16
Desviación	2.09125162	1.48660687	1.79629248	2.17332311
Mínimo	6	10	5	7
Máximo	14	15	11	17
Rango	8	5	6	10
Número de datos	25	25	25	25
Números de intervalos Sturges	13.841166	13.841166	13.841166	13.841166
Número de intervalos de raíz de "n"	5	5	5	5
Tamaño de muestra	1.6	1	1.2	2

*Determinación del estimador de kolmogorov – Smirnow para las dimensiones de la variable Gestión por Resultados*

Dimensión	Intervalos	Lim. Inferior	Lim. Superior	Frecuencia Obser.	Frecuencia O.R.	FORA	FERA	FORA - FERA
I	1	6	7.6	2	0.08	0.08	0.049990	0.03001
	2	7.6	9.2	2	0.08	0.16	0.189468	-0.02946
	3	9.2	10.8	5	0.2	0.36	0.454316	-0.09432
	4	10.8	12.4	10	0.4	0.76	0.742259	0.01774
	5	12.4	14	5	0.2	0.96	0.921527	0.03847
II	1	10	11	8	0.32	0.32	0.194613	0.12538
	2	11	12	4	0.16	0.48	0.425301	0.05469
	3	12	13	9	0.36	0.84	0.685922	0.15407
	4	13	14	2	0.08	0.92	0.876363	0.04364
	5	14	15	2	0.08	1.00	0.966350	0.03365
III	1	5	6.2	5	0.2	0.2	0.083697	0.11630
	2	6.2	7.4	2	0.08	0.28	0.238053	0.04194
	3	7.4	8.6	1	0.04	0.32	0.482238	-0.16224
	4	8.6	9.8	7	0.28	0.6	0.733524	-0.13352
	5	9.8	11	7	0.28	0.88	0.901743	-0.02174
IV	1	7	9	1	0.04	0.04	0.999982	-0.95998
	2	9	11	1	0.04	0.08	0.999998	-0.91997
	3	11	13	5	0.2	0.28	0.999998	-0.72
	4	13	15	12	0.48	0.76	1	-0.24
	5	15	17	6	0.24	1	1	2.554E-15

## Anexo IX: Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov

*Parámetro de tendencia central para las dimensiones de la variable Competencia laboral.*

Parámetros	D - I	D - II	D - III
Media	14.84	14.6	15.4
Desviación	1.62480768	2.61406452	2.02072594
Mínimo	12	10	12
Máximo	18	18	18
Rango	6	8	6
Número de datos	25	25	25
Números de intervalos Sturges	13.841166	13.841166	13.841166
Número de intervalos de raíz de "n"	5	5	5
Tamaño de muestra	1.2	1.6	1.2

*Determinación del estimador de kolmogorov – Smirnow para las dimensiones de la variable Competencia laboral.*

Dimensión	Intervalos	Lim. Inferior	Lim. Superior	Frecuencia Obser.	Frecuencia O.R.	FORA	FERA	FORA - FERA
I	1	12	13.2	5	0.2	0.2	0.156403	0.04359
	2	13.2	14.4	5	0.2	0.4	0.393271	0.00672
	3	14.4	15.6	8	0.32	0.72	0.680017	0.03998
	4	15.6	16.8	3	0.12	0.84	0.886148	-0.04614
	5	12.4	14	5	0.2	0.96	0.921527	0.03847
II	1	10	11.6	4	0.16	0.16	0.125559	0.03444
	2	11.6	13.2	2	0.08	0.24	0.296129	-0.05612
	3	13.2	14.8	7	0.28	0.52	0.530493	-0.01049
	4	14.8	16.4	5	0.2	0.72	0.75445	-0.03445
	5	16.4	18	7	0.28	1	0.90331	0.09668
III	1	12	13.2	5	0.2	0.2	0.13814	0.06186
	2	13.2	14.4	5	0.2	0.4	0.31034	0.08965
	3	14.4	15.6	3	0.12	0.52	0.53942	-0.01942
	4	15.6	16.8	2	0.08	0.6	0.75578	-0.15578
	5	16.8	18	5	0.2	0.8	0.90089	-0.10089