



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por
Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Perez Acuña Gonzales, Carlos Roy (ORCID: 0000-0001-8153-7173)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres que son mi motivación para seguir adelante, y continuar en este largo camino profesional.

A mis hermanos por brindarme siempre su apoyo incondicional en todo lo que hago

Carlos Roy.

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía en este camino de la vida y que siempre me acompaña en cada paso que doy.

A la universidad Cesar Vallejo, en especial a su plana docente que nos nutrieron con sus conocimientos para ser profesionales de éxito.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
VIII.PROUESTA.....	27
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestion por resultados	18
Tabla 2. Nivel de dimensiones de gestion por resultados	19

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de gestion por resultados	18
Figura 2. Nivel de gestion por resultados	19
Figura 3. Validacion de propuesta.....	20

Resumen

La investigación tuvo como objetivo proponer una evaluación de desempeño de los trabajadores de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú, El tipo de investigación fue básico descriptivo y con diseño no experimental propositivo; la muestra fue por conveniencia, constituida por 50 trabajadores de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario tipo Likert con 27 ítems; el cual se validó por un juicio de expertos, procediéndose a realizar la encuesta piloto para ver el grado de confiabilidad, obteniendo un valor aceptable en el alfa de Cronbach. Como resultado se obtuvo que las falencias se hayan sobre todo en las dimensiones que se encuentran comprendidas en la gestión por resultados dado que el promedio del nivel es débil, lo que perjudica la funcionalidad de la institución, por lo cual se diseñó una propuesta: modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional del Perú, la cual fue sometida a validación por un juicio de expertos con un resultado adecuado.

Palabras clave: Propuesta de desempeño, gestión por resultados, estrategias propositivas.

Abstract

The objective of the research was to propose a performance evaluation of the workers of a Regional Management of Agriculture in Peru. The type of research was basic descriptive and with a proactive non-experimental design; the sample was for convenience, made up of 50 workers of a Regional Management of Agriculture of Peru; the technique used was the survey and the instrument was a Likert-type questionnaire with 27 items; which was validated by expert judgment, proceeding to carry out the pilot survey to see the degree of reliability, obtaining an acceptable value in Cronbach's alpha. As a result, it was obtained that the shortcomings are mainly in the dimensions that are included in the management by results since the average level is weak, which harms the functionality of the institution, for which a proposal was designed: model evaluation of labor performance for management by results in a regional management of Peru, which was subjected to validation by an expert judgment with an adequate result.

Keywords: Performance proposal, management by results, proactive strategies.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se comprende a la gestión de recursos humanos como el procedimiento administrativo que se orienta a mejorar el desempeño de los operadores laborales en todos sus contextos (Camacho,2022). Dentro de la gestión del recurso humano resulta correcto afirmar que busca como principal objetivo el de propender a la creación y sostenimiento de un adecuado ambiente laboral.

Por más que se pretenda que las condiciones laborales sean óptimas, siempre existen circunstancias con escenarios negativos que afectan el correcto desarrollo de las áreas. Tal problemática no es ajena a la sociedad mexicana, por ejemplo, donde se identifica como especie de barreras al mal ambiente laboral, la rotación y el ausentismo además de los malos procedimientos administrativos, así lo reporta la plataforma RUNA que se encarga de prestar servicios con la finalidad de hacer más activo el proceso de interacción entre el empleador y sus trabajadores, al tratar los principales problemas de los recursos humanos en México.

En Argentina, el personal en todos los niveles, sean éstos públicos o privados en todos los estratos se encuentran en situación de precariedad debido al sistema socialista que se viene implantando y que ha desnudado lo difícil que es encontrar personal capacitado, lo que se acentúa debido a un inadecuado sistema de evaluación sobre el personal de las instituciones, tal como así lo reporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el informe técnico del 20 de Abril de 2020, lo que ha generado que las metas trazadas por las instituciones no se cumplan, porque existe un deficiente tratamiento de los recursos del Estado debido a la ineficiente capacidad de los trabajadores y funcionarios (Abusada, Cozato, Pastos, 2008).

En Perú, la situación no es distinta dado que el diario Gestión (2020) indica que, según el último semanario de Comex, en 2019, cuando se han efectuado gastos de una partida asignada de carácter presupuestal consignada con el nombre o denominación servicio de perfeccionamiento y capacitación en un grado de índole general se ha advertido que un monto ascendente a la suma de ciento setenta y cuatro millones de soles, en datos ofrecidos por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), solo se ha logrado alcanzar un radio de ejecución del proyecto en

un ochenta y nueve por ciento, teniendo como referencia el presupuesto de índole presupuestario institucional de carácter modificado o también conocido en sus siglas como PIM y un dos por ciento en relación con lo gastado en el año dos mil dieciocho.

Dicha tendencia no hace más que demostrar que no hay una adecuada gestión de personal en la administración pública peruana, cuyo factor es primordial para conseguir el cumplimiento de las metas y ello porque no existe la capacidad para que una vez llegado al cargo o puesto de trabajo desarrollen las labores que les son atribuibles.

Tal circunstancia no es ajena a la Gerencia Regional de Agricultura debido a que no se cumple con las metas trazadas lo cual se debe primordialmente por la ineficiencia del personal que se halla en una posición ajena a las capacitaciones dado que ni siquiera se diagnostica las falencias porque no existe un correcto proceso de evaluación (Gestión, 2020).

Lo que ocurre es que la Gerencia Regional de Agricultura ha sido copada por personal con afinidad a los grupos políticos que han llegado al poder, así tras haber sido contratados por espacio de más de un año, no han podido ser despedidos debido a lo que establece la Ley 24041 que protege a aquellos servidores que en condición de contratados y con naturaleza permanente se encuentren laborando por más de un año, esto es, la contratación deja de ser temporal para convertirse en indeterminada evitando con ello el ingreso mediante concurso público, lo cual motiva que si bien, evitaron el concurso, por lo menos, deben capacitarse, cuya circunstancia solo es detectar si se lleva a cabo una correcta evaluación de desempeño.

Luego de haber identificado la realidad imperante en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú se requiere analizar el proceso de evaluación del desempeño del personal administrativo de la expresada entidad, lo cual conduce a formular las siguientes interrogantes: ¿Cómo un modelo de evaluación del desempeño laboral mejora la gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú, 2022?; ¿Cuál es el nivel de gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú?, ¿Se podrá diseñar la propuesta de un modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una

Gerencia Regional de Agricultura del Perú?, y ¿Cómo validar un modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú?

La presente investigación se justifica a nivel práctico porque permitirá estructurar un elemento fundamental para medir el desempeño de los trabajadores en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú, toda vez que se diseñará una propuesta de evaluación que con posterioridad permitirá una mejor gestión por resultados.

A nivel social, el proceso de evaluación de desempeño que se busca conformar permitirá a los operadores laborales de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú implementar acciones de capacitación y desarrollo de competencias de los servidores públicos que les permita proporcionar una eficiente gestión pública.

La propuesta de evaluación de desempeño de personal en una Gerencia regional de Agricultura del Perú debe contemplar la prevalencia de méritos, adecuado trato de los usuarios, así como constante capacitación de personal para obtener una eficiente gestión por resultados.

Se plantea como objetivo general: Proponer un modelo de evaluación del desempeño laboral del personal para la mejora de la gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú, 2022 y como objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú; Diseñar un modelo de evaluación de desempeño laboral para la gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú; Validar un modelo de evaluación de desempeño laboral en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes de la investigación se ha hallado a nivel internacional las siguientes:

Clark (2018) en la investigación que planteó como objetivo analizar y profundizar en el estudio de las variables identificadas como satisfacción laboral, estabilidad económica, relación con los superiores, condiciones y medio ambiente en el trabajo y problemas con los compañeros para observar la influencia en el desempeño laboral, para lo cual ha utilizado metodología de aplicación de modelos variables dependientes limitadas “logit” y “probit” cuyo enfoque es de carácter cuantitativo, aplicó encuestas a la totalidad de trabajadores de los centros hoteleros, reportándose de los datos obtenidos a la muestra consistente en 106 trabajadores generó el hallazgo que muestra que la estabilidad económica y la relación existente con los superiores han de tener efectos estadísticamente positivos y significativos con el desempeño laboral, por el contrario en relación a la satisfacción laboral ésta tiene efectos estadísticamente negativos significativos con el desempeño laboral y las condiciones con el medio ambiente en el trabajo y los problemas con los compañeros no afectan a la variable reportada.

Lo reportado en la indicada investigación incide en diagnosticar uno de los problemas que subyace en una empresa o institución, como por ejemplo identificar tanto el género como el tipo de trabajadores con los que se cuenta, dado que de ese modo se identifican los estratos laborales, para luego identificar, teniendo en cuenta el género y demás características, cuáles son las debilidades y fortalezas que se presentan en las instituciones relativas a su potencial humano, lo cual permitirá plasmar en un adecuado instrumento de medición de desempeño, por estar debidamente estratificado.

Zans (2017) en la investigación llevada a cabo en la ciudad de Managua, planteó como objetivo principal el de proceder a realizar un análisis del clima y como éste incide en el desempeño laboral de los trabajadores. En dicha investigación cuyo enfoque fue de índole cuantitativo, se aplicó una encuesta a una muestra constituida por el total de colaboradores de la institución. La muestra estuvo conformada por el total de docentes y personal administrativo que forman parte de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Managua, complementándose con la aplicación de entrevistas, tras cuya tabulación se concluye que un clima

organizacional no ha de mantenerse en el tiempo; por ende, ello incide en el desempeño laboral de los trabajadores que se va tornando bajo, debido que no se dan los denominados planes de capacitación; así, mientras exista un mejor clima laboral existirá un favorecimiento al desempeño de los colaboradores, es decir, entre la variable clima organizacional con la de desempeño de trabajadores existe una correlación.

La investigación reportada determina que si no hay una capacitación a los trabajadores se ha de perjudicar su labor, en atención a que no basta ingresar en una institución sino mantenerse apto y capacitado para los retos del día a día.

Chacón (2017) realizó un estudio en la ciudad de Guatemala, dentro de la universidad de Rafael Landívar, en la cual se planteó como propósito principal el de llegar a realizar un estudio analítico de aquellas condiciones que han de incidir de manera directa en el sistema organizacional de la institución privado que se dedica al rubro de la construcción, maquinaria y electrificación denominada "Representaciones CEM", plantea uno de los objetivos de carácter específico el de proceder a la identificación del tipo de liderazgo que impera en dicha empresa que coadyuve con el desarrollo e impulso de la misma, que a su vez logre contribuir, inspirar, motivar y ayudar a que los objetivos de la organización se cristalicen, siendo que dicha investigación es de enfoque cuantitativo cuya muestra estuvo conformada por el total de trabajadores de la empresa representaciones CEM, investigación que concluyo estableciendo que cuando se habla del liderazgo que se maneja al interior de la empresa, ha de considerarse que se trata de un liderazgo de carácter democrático, puesto que en su ejecución han de participar todos los integrantes de la empresa, percibiendo a la figura del jefe como un operador accesible, lo cual permite que fluyan y se aporten ideas de todos los intervinientes, lo que en efecto favorece al aspecto progresivo de los elementos laborales más aún si se trata de cumplir con las metas trazadas, ello desde el punto vista de carácter objetivo o material.

Uno de los aspectos importantes en toda institución es contar un líder que represente al cumulo de trabajadores, un claro ejemplo de liderazgo son todos aquellos innovadores dueños de grandes empresas como Amazon, Netflix, resultando un contrasentido que sean empresas privadas las que logran sus metas y objetivos, más no las instituciones públicas, que en si no se basan en el beneficio

individual del operador – trabajador sino de la colectividad, y quizás la mentalidad retrograda de llegar a una institución pública para servirse y no servir sea una gran barrera estereotipada que no permite que las empresas e instituciones estatales sean en realidad instituciones que ejemplifiquen el desarrollo tanto de sus propias estructuras sino del entorno social al cual se deben, a ello se une que en su mayoría las instituciones están copadas por personal que para ingresar no se les hace un test de liderazgo porque de hacerlo, con toda certeza, quienes están en las instituciones no lo estarían.

A nivel nacional se han hallado las siguientes investigaciones:

Hidrogo (2019) en la investigación que planteó como objetivo principal el de proceder a la determinación de la influencia que tiene el aplicar una evaluación de desempeño en el aspecto laboral sobre el rendimiento de los trabajadores del proyecto denominado Mejoramiento del Hospital de Sisa, Construcción Empresa y Administración S.A. durante el año dos mil quince. Se contó con una población total y muestra del mismo número que estuvo integrada por treinta y nueve empleados, a quienes se les aplicó los cuestionarios tipo encuesta que estuvieron debidamente estructuradas sobre la base de las dimensiones planteadas para cada variable, y una vez recolectados los datos obtenidos de la muestra determinada se procedió a procesar los datos que fueron recolectados durante el proceso de ejecución de la investigación,; llegando a la principal conclusión que es correcto afirmar que en un grado de casi siempre ha de haber existencia de evaluaciones de desempeño, asimismo que se ha logrado procesar que cuando se habla de un nivel de rendimiento ha de informarse que tal es regular, significando que entre las variables existe una influencia de carácter directo moderado.

La referida investigación resulta aprovechable para la presente tesis debido a que las evaluaciones de desempeño tienen una relación íntima con el rendimiento es decir a un mejor desempeño, habrá un mejor y adecuado rendimiento.

Noel y Frías (2019) en la investigación que tuvo como objetivo principal el de conformar un diseño e implementación de un adecuado modelo de evaluación del desempeño para Andina teniendo en cuenta las estrategias predefinidas que le han de permitir el logro de mejorar el rendimiento de quienes han colaborado y contribuido en el aspecto del rendimiento de los operadores, con lo cual contribuyen al aspecto de la sostenibilidad tanto del aspecto negocial como de la optimización

de la rentabilidad que se ha conseguir por intermedio del fortalecimiento de los momentos competenciales de los operadores ligados a su desarrollo de índole personal. Teniendo en cuenta lo que se buscaba con la investigación se conformó un instrumento mediante el cual se logró medir la incidencia de la capacidad, lo cual permitió una medición y monitoreo de las personas que presentan destrezas idóneas además de habilidades que les permita ubicarlos en puestos de trabajo adecuados tanto para su perfil como para lograr obtener un elevado nivel de desempeño o lo que en la gestión por resultados se denomina performance, teniendo en cuenta el puesto de trabajo en el cual se halle con la consecuencia de tener que alcanzar los resultados u objetivos que se ha planteado la organización.

Pastor (2018) en la tesis llevada a cabo en la ciudad de Lima que planteó identificar cuáles son las barreras que se tornan como obstáculos en el desempeño de laborales vinculados con el clima organizacional de los operadores laborales administrativos de la empresa del sector privado de hidrocarburos y combustibles de la ciudad de Lima cuyo enfoque de investigación aplicado fue de tipo cuantitativo habiéndose aplicado el instrumento tipo encuesta a una población constituida por el total de trabajadores de la empresa, se llega a concluir que sobre la base de los hallazgos encontrados, determina que todo buen desempeño influye en una correcta satisfacción de los usuarios de las empresas privadas y nacionales.

Entre las investigaciones reportadas a nivel local se encuentran las siguientes:

García (2021) al realizar la investigación que tuvo como núcleo central el estudio del desempeño de enfermeros de la ciudad de Chiclayo, planteó como objetivo general a ser despejado el de establecer si entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería de un hospital de la ciudad de Chiclayo existe alguna relación y la intensidad tras aplicar la encuesta a la muestra reportada concluye que la media estadística denominada Tau B Kendall es igual al 0.167 lo cual se traduce como un nivel de correlación positiva relativamente baja.

Entre las teorías relacionadas a la variable evaluación de desempeño laboral tenemos las siguientes:

Alles (2015) se refiere a la teoría de desempeño laboral, precisando que tal variable permite medir cómo se comporta el trabajador en el contexto de sus

labores, esto es, que sirve para conocer el nivel de producción que éste tiene dentro del ambiente de trabajo.

Según Campbell (1990) reporta que la teoría general de desempeño hace referencia a las conductas y actos que sobresalen de un trabajador dirigidos a hacer crecer a las instituciones para las cuales laboran en función del cumplimiento de los objetivos que se proponen.

Según la teoría de James Perry (1998) se precisa que la teoría de la gestión pública se dedica a proveer de generalidades que son útiles además de prácticas de la forma en la que debe de conducirse un administrador público en las situaciones que se presentan a lo largo de la vida laboral y en distintos contextos.

Monsalve (2019) indica que la evaluación de desempeño es un conjunto de elementos objetivos cuyo fin es el de verificar si el empleado ha cumplido con las metas trazadas ello teniendo en cuenta la teoría de la productividad.

Arete (2018) precisa que toda organización de éxito que esté modernizada y a la vanguardia de las últimas corrientes debe de aplicar un sistema con el que la organización no se detenga en crecimiento y cumplimiento de sus fines.

Grados (2002) precisa que para la evaluación de personal se debe tener en cuenta algunos contextos como son la calificación de actuación individual, además de la calificación de méritos, también la calificación al desempeño, la medición de desempeño, la evaluación de recursos humanos, evaluación del capital humano, el reporte de desarrollo, y como elemento último se haya la forma de evaluar el talento de índole humano. (p. 100)

Chiavenato (2011) define a la evaluación al trabajador como la valoración sistematizada del desempeño que cada individuo realiza sobre la base de las funciones.

El sistema de evaluación ha de ser empleado como un baremo de tipo gerencial con la finalidad de dirigir y encaminar a los operadores laborales dentro del desempeño de sus funciones en una determinada institución u organización (Chiavenato, 2009).

En ese sentido cuando se habla de una evaluación de desempeño se ha de abstraer que tiene como finalidad la de evaluar de manera objetiva y sistemática lo

relacionado al desempeño o rendimiento de los trabajadores de una determinada institución (Salgado, 2011).

Rodríguez (2017) cuando hace una reseña de los elementos que sirven para realizar una evaluación del desempeño indica que los cambios que se han producido en la sociedad han originado que los sistemas de evaluación cambien.

El mismo autor Rodríguez (2017) indica que la evaluación de desempeño tiene diversos tipos al no ser un único sistema válido, significando que tan igual como ocurre con la definición del mismo, existen diversos tipos de evaluación cada uno con contrastes definatorios específicos.

Claramente se pueden diferenciar los procesos de evaluación considerando a las personas que se encargan de llevarlas a cabo, asimismo en subordinación con el método que se ha usado para llevarla a cabo.

Rodríguez (2017) indica que una evaluación realizada por un gerente es una evaluación efectuada por los superiores de cada colaborador a cargo, a su vez la autoevaluación ocurre cuando los empleados realizan un análisis de su propio desempeño en la organización.

La evaluación de desempeño presenta también distintos métodos que pueden ser utilizados para su aplicación, entre tales se puede observar que hay una gran variedad de los mismos.

Alles (2015) cuando hace un estudio de las clases de evaluación de desempeño indica que existen tres grandes bloques de métodos de evaluación dependiendo de si miden características, conductas o resultados, siendo así se pasará a desarrollar aquellos tres contextos a fin de lograr un mayor entendimiento sobre las clases de evaluación.

La clase de evaluación de desempeño que mide las características se enfoca en medir en qué grado un trabajador dispone de las características requeridas por la compañía, partiendo de ello, resulta evidente que son métodos de coste reducido y fáciles de diseñar, pero en los que existe cierta subjetividad y tienen un margen de error mayor, siendo que entre tales se encuentran los siguientes sistemas de medición: a) Escalas gráficas de calificación; b) Método de Escalas mixtas; c) Método de distribución forzada; y d) Método de formas narrativa.

Estos métodos tienen una gran aceptación entre las empresas y, a diferencia de los anteriores, producen resultados más objetivos; sin embargo, la desventaja

que se puede asociar a este tipo de métodos es que son más costosos y requieren tiempo y dedicación para lograr resultados óptimos.

En cuanto a la clase de instrumentos de evaluación de desempeño que mide los resultados, se considera que tienen como finalidad la de determinar cuáles son las ganancias y logros obtenidos por los empleados con la realización de su trabajo.

El método del incidente crítico posee mayor complejidad, por lo que su ejecución total puede tardar más que otros métodos. Los métodos más destacados en este enfoque son: a) Medidas de productividad; y, b) Dirección por objetivos.

Rodríguez (2017) indica que en la historia de los instrumentos de evaluación de desempeño, aquellos que tienen carácter general y han sido utilizados con mayor amplitud son los siguientes:

En primer lugar se tiene el método denominado de escala gráfica de calificaciones que por definición teórica es aquel que ha de separar a los trabajadores por grupos, de cierto modo que identifique las características que deben tener los empleados a quienes de cuantificar su rendimiento teniendo en cuenta el desempeño de cada grupo.

También se cuenta con el método de clasificación alterna que consiste en clasificar a los colaboradores según su rendimiento, así permitirá ordenarlos desde el que rinde mejor hasta el que rinde peor.

Otro de los métodos es el de comparación por pares que es objetivamente más preciso que el método de clasificación, aun cuando tenga rasgos similares a dicho método, empero, la comparación ha de incidir en establecer grados de eficiencia.

El método de asignación forzosa es el que permite definir distintas categorías de desempeño, es decir que por éste método se autoriza a los gerentes asignar un determinado porcentaje de personal en diferentes categorías que van desde el que es más eficiente hasta el que menos lo es.

El método de incidentes críticos se basa en identificar eventos que no son comunes y que se presentan en el proceso de desempeño de labores del trabajador.

El método de las fichas narrativas es el que está destinado al responsable de redactar un informe, en el que evalúa detalladamente el modo de actuación y

actuación de su colaborador y señala algunos de los mejores ejemplos determinados.

Por último, se tiene el método de escalas de estimación ancladas que según el autor Rodríguez (2017), constituye la mezcla de algunos de los métodos que han sido descritos en los párrafos precedentes, tales como formas narrativas y escalas de calificación gráficas.

En relación a las dimensiones de la variable evaluación de desempeño se tienen tanto a la política institucional de la Gerencia como como al proceso de evaluación propiamente.

La política institucional según Jaime, Dofour, Alessandro y Amaya (2013) reportan que se trata de la consecuencia como resultado de haber confrontado a los diferentes conjuntos humanos que se hayan inmiscuidos en el proceso de producción de una determinada institución.

Bolivar (1999) indica que política institucional hace referencia a un conjunto de elementos que se interconectan y que forman parte de la denominada ciencia política y derecho constitucional que se han de proponer un cambio en las instituciones estatales visto desde la óptica de la funcionalidad del ámbito estatal.

Jacques (1991), indica que por la política que ha de ejercer una determinada institución debe entenderse a los lineamientos que ha de cumplir con la finalidad de obtener sus resultados sea en el ámbito estatal como privado.

Yves (2003) en el mismo sentido indica que son líneas directrices que ejecuta una institución con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de producción.

En cuanto a la dimensión proceso de evaluación de desempeño cabe indicar lo siguiente:

Cornejo (2020) precisa que es el proceso que permite ejecutar un análisis de los esfuerzos que realiza un trabajador en el cumplimiento de sus labores encomendadas.

Viswesvaran y Ones (2005) indican es el camino que busca una mejor performance de los elementos productivos de carácter personal.

Klehe y Anderson (2005) por el contrario indican que es el medio de control que desarrolla el empleador en relación a la labor de sus trabajadores, el cual sufre transformación debido a los cambios que se han de llevar a cabo en la sociedad.

En cuanto a la variable gestión por resultados, Cañari (2021) indica que ésta es una de las herramientas que se han implementado en el área de la gestión pública actual, que tiene como una de sus características principales, la denominada “generación de mejorar los cambios de las políticas públicas”. (p. 2)

Por otro lado, según Pliscoff (2017), cuando se habla de gestión pública por resultados se está considerando que a través de tal se busca lograr un eficiente empleo a la par con el uso adecuado de los recursos público.

García y García (2010) sobre la gestión por resultados en el ámbito público indican que se relaciona a una serie de principios, que están referidos a la impersonalidad que tienen las relaciones laborales, las cuales se basan en estratificaciones y estandarizaciones de los procesos que se producen en el entorno laboral, sobre todo en lo referente al nivel académico que está ligado al mérito técnico y profesional como primordial elemento de reclutamiento, además de promoción en la que se debe dar de los funcionarios públicos, el grado de racionalidad de la división del trabajo y por último lo jerarquizado de la institución.

En una visión histórica cabe indicar que la gestión por resultados se utilizó en el sector privado, posteriormente ya se incluyó en los distintos estamentos del Estado en el gobierno de los Estados Unidos (Gibson y Tesone, 2002).

Para Iacovello y Pulido (2016) la gestión por resultados esta referida a los esquemas de gestión que en si se dirigen hacia tres aspectos: a) el primero se refiere a un concesorio a la flexibilidad de los operadores en la gestión pública; b) el segundo indicados esta vinculados a la denominada rendición de cuentas, que a su vez esta referida a la variable desempeño de las instituciones sobre todo que se vierte a establecer que tan eficaz resulta la institución en el cumplimiento de sus objetivos; c) un tercer elemento es el que está vinculado a un preestablecido sistema esquemático de incentivos que en cierto modo servirá para incentivar o castigar a quienes más produzcan.

Walsh (2018) indica que son políticas que se derivan del nivel de eficacia con la cual han desempeñado sus funciones los operadores de una determinada institución.

Smirnov, Semenov, Kadyshchev, Zakharova, Guschin, Kravchenko, Yaklashkin y Filippova (2019), han de considerar que son las consecuencias de la políticas institucionales que se pueden cuantificar.

Ruffner (2002) precisa que el gobierno por resultados es una novedosa manifestación que desarrolla el Estado tras su implementación en el área privada, con lo cual busca obtener mejores consecuencias por la implementación de sus políticas internas.

Waintrop, y Chol (2004) indican que debe entenderse a la gestión por resultados a aquella asignación de responsabilidad que se obtiene tras la aplicación de una dirección de índole político y administrativo que se desarrollan a través de las políticas de gobierno de una determinada institución.

Entre las dimensiones ligadas a la variable gestión por resultados se tienen los siguientes:

En cuanto al fortalecimiento de la cadena de atención al público Odone y Padilla (2017) reportan que es una metodología que permite la interacción entre el usuario y quien atiende con lo cual se convierte en la condición más activa de la cadena de los organismos estatales que se basan sobre todo en la atención personalizada a los clientes tanto del sector público como privado.

En relación al fortalecimiento de la productividad laboral Weller (2011) indica que cuando se habla de estructura productiva y laboral se hace referencia directa a la condición ligada al desempeño del operador que a su vez se condicionan a sistemas de calidad, cobertura, educación, formación profesional, entre otros que inciden en el valor productivo.

En cuanto a la articulación institucional Sáenz (2019) reporta que está constituida por un determinado espacio que ha de posibilitar los logros relacionados a la autonomía, las competencias de un individuo, así como las habilidades de las cuales posee que le permite interactuar entre su entorno y entre aquel con las instituciones y a su vez entre las propias instituciones, esto es, es que hay niveles.

En relación a la coordinación de carácter institucional Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone (2008) precisan que esta relacionada a la conjunción o sumatoria de todos los esfuerzos que prestan las diversas instituciones que forman parte de un sistema estatal, sea de justicia, ministerial u otro dirigida a obtener mejores resultados sobre la base de lineamientos y estrategias contextuales en un determinado ámbito de actuación estatal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

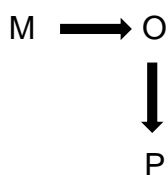
La investigación es de tipo básica propositiva por cuanto se parte de un conocimiento previo, el cual se diagnostica para generar otro conocimiento que va a fortalecerse al aplicarse al contexto social a través de una herramienta de medición que va a propender a una adecuada gestión por resultados, todo ello por cuanto el objeto primigenio de la investigación ha de proporcionar una adecuada comprensión del problema que permitirá generar conocimientos nuevos, lo que se resume en el diseño que a continuación se detalla:

Diseño de Investigación: No experimental prospectiva.

Para autores como Tamayo y Tamayo (2006) la investigación de carácter propositiva surge por la necesidad de llenar un vacío, en el caso de la investigación realizada por cuanto no existe un instrumento de gestión que mida de forma categórica cómo se comporta la variable desempeño en el funcionamiento de la institución.

La investigación ha aplicado el método descriptivo por cuanto se ha efectuado un análisis basado en la observación debido a que en su proceso concurren cuatro factores psicológicos que a decir de Hernández (2010) son la atención al objetivo, la sensación que se produce al momento de adquirir la información, luego la percepción y por último la reflexión.

Esquema de la investigación:



dónde:

M: Muestra

O: Observación o información.

X1: Variable “Evaluación de Desempeño laboral”

X2: Variable “Gestión por resultados”

P: Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

Evaluación de desempeño: Constituye el procedimiento mediante el cual se ha de medir cual es el nivel de desempeño con el que cuentan los trabajadores de una determinada institución puesto que sólo desde ese momento se podrá verificar cuales son las falencias que no permiten alcanzar los objetivos trazados (Koontz y Weihrich, 2010, p.187).

Gestión por Resultados: Es el enfoque de producir y hacer cosas fomentando el cambio; en tal sentido dicho enfoque ha de requerir que las instituciones se centren en conseguir a largo plazo los resultados deseados que contribuyan a conseguir el éxito, es decir el logro conseguido sobre la base de lo que se hizo (Flores y Delgado, 2020, p. 5).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Como en toda investigación, se debe delimitar la población que es sobre la que recae la aplicación de los distintos instrumentos que sirven para despejar si existe o no relevancia del tema estudiado, en el caso que ocupa la investigación que se reporta, la población está conformada por un total de 100 trabajadores de una Gerencia Regional del Perú los cuales incluyen, a los colaboradores que desempeñan labor administrativa como aquellos que ejercen funciones jerárquicas o de decisión.

Arias (2016), con relación a la población indica que es el conjunto de elementos que pueden ser tanto finitos como infinitos autodeterminados por caracteres comunes que servirán para establecer conclusiones que en el caso de la presente investigación son los trabajadores de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú.

Muestra

Teniendo en cuenta que la población constituida por los trabajadores de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú no es extensa, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores conformado tanto por personal administrativo como funcionarios de la expresada gerencia, sean estos funcionarios o trabajadores administrativos.

Unidad de análisis:

Personal de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la observación por cuanto su uso permite un grado de cognoscibilidad que a su vez ha de permitir que se recolecte información sobre qué aspectos serán materia de observación, para lo cual se ha utilizado la guía de observación, para lo cual se recurrió a la encuesta y se diseñó un total de 27 preguntas que se materializó en un cuestionario.

3.5. Procedimientos

Como en todo procedimiento que pretende abordar a un nuevo conocimiento éste ha de pasar por diversas etapas, en tal sentido, con la finalidad de llegar a validar el instrumento que ha servido para recolectar datos que lleven a establecer su factibilidad para ser aplicada, primero ha tenido que ser validada por juicios de expertos, quienes han formulado críticas que apoyan a la realización de un instrumento adecuado lo que con posterioridad ha conllevado a validar la hipótesis planteada.

En el camino de aplicar el instrumento se gestionó ante el director regional de una Gerencia de Agricultura del Perú la aplicación de las mismas al personal que ha sido considerado como muestra, habiendo efectuado la solicitud ante el referido funcionario.

Antes de ejecutar la aplicación del instrumento se tuvo que coordinar previamente con personal de la institución, ello a efecto de cumplir con la meta de recoger los datos necesarios a fin de validar la hipótesis, para lo cual, se explicó a los sujetos que conforman la muestra, cuáles son los criterios que han sido adoptados, así como se le hizo conocer que su identidad se mantendría en reserva, por cuanto tales parámetros son los que guían al propósito de la investigación.

Se debe indicar que antes de aplicar la encuesta a la población, se ha aplicado de la misma manera una prueba piloto, en un total de 20 sujetos que igualmente conforman parte de una Gerencia de Agricultura del Perú cuyos resultados alcanzados han sido sometidos a una medición de fiabilidad para lo cual se ha hecho uso del Alfa de Cronbach, habiéndose establecido que su fiabilidad es mayor al 0.7, teniendo para la variable desempeño laboral un coeficiente de 0.974

de Alfa de Cronbach y para la variable gestión por resultados un coeficiente de 0.929 de Alfa de Cronbach, estos datos obtenidos fueron procesados en el SPSS .

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos que se han obtenido tras la aplicación del instrumento a la muestra, se ha hecho uso del programa estadístico SPSS Statitics versión 27, que como se conoce, reproduce automáticamente los resultados mediante tablas en formato APA así como las respectivas figuras.

Tras la obtención de los datos, se ha procedido a tabularlos, al respecto cabe indicar que el proceso de tabulación no es más que la agrupación de los datos que como ya se dijo, han sido representados en las tablas y figuras respectivas, lo que con posterioridad ha permitido ordenar los resultados y compulsarlos con los obtenidos en las investigaciones previas las que sometidos a discusión conllevaron a la elaboración de las conclusiones abordadas que son el resultado de la compulsa de teorías e investigaciones antecedentes.

3.7. Aspectos éticos

La investigación ha seguido los principios que rige la ética para la generación de nuevos conocimientos, siempre delimitadas por la funcionalidad dogmática que obliga el método científico, ello debido a que para la ejecución de la investigación se ha respetado tanto la propiedad intelectual como respetado los parámetros del uso de normas APA tanto para referencia como para hacer las citas, sean ésta citas largas o cortas, respetando las ideas ya sentadas por las distintas investigaciones doctrinarias.

Para la aplicación de las encuestas se contado tanto con la autorización del Gerente de la institución como de los mismos trabajadores a quienes se les ha aplicado el instrumento de medición tipo cuestionario, manteniendo en absoluta confidencialidad los datos que quienes participaron en la aplicación de las encuestas.

IV.RESULTADOS

Tabla 1

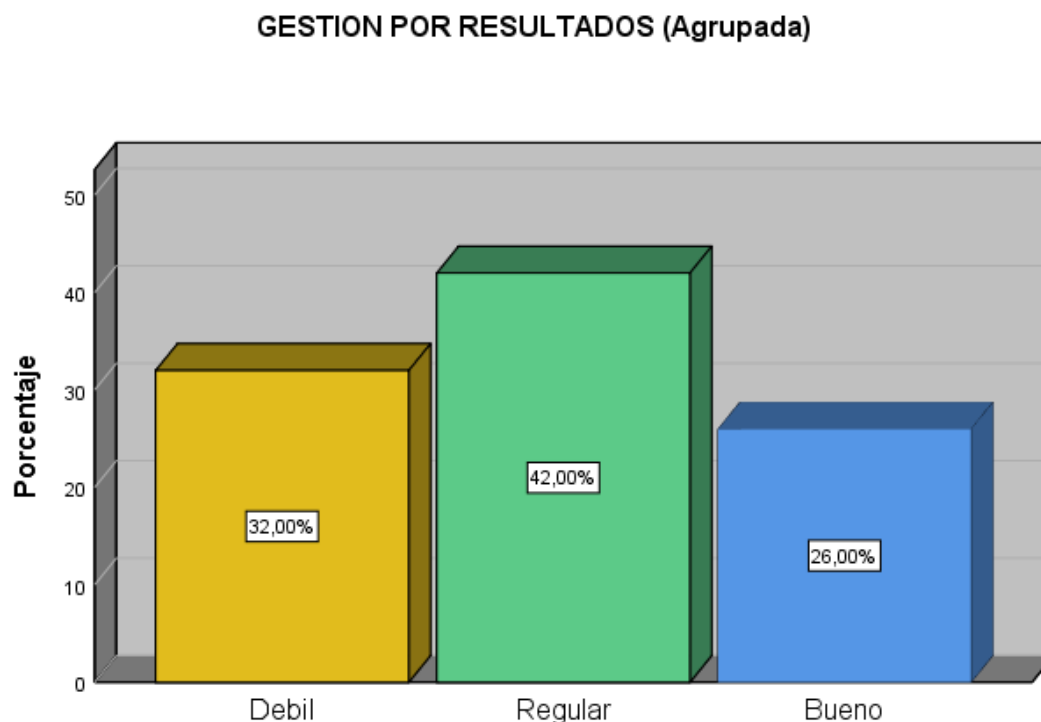
Nivel de percepción con respecto a la variable gestión por resultados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Débil	16	32 %
Regular	21	42 %
Buena	13	26 %
Total	50	100 %

Nota: Cuestionarios de Desempeño laboral y Gestión por resultados

Figura 1

Nivel de percepción con respecto a la variable gestión por resultados de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú



Nota: Tabla 1

En la Tabla 1 y figura 1, se observa el 42,00% de los trabajadores en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú, muestran que la gestión por resultados es de nivel regular, el 32,00% de los trabajadores muestran que la gestión por resultados se encuentra con un nivel malo y el 26,00% de los trabajadores manifiestan que la gestión por resultados se encuentra situado en el nivel bueno. Es decir, La gestión por resultados ha comenzado a implementarse en la gestión

pública, a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, buscan generar algún cambio social en forma sostenible que beneficie a la población.

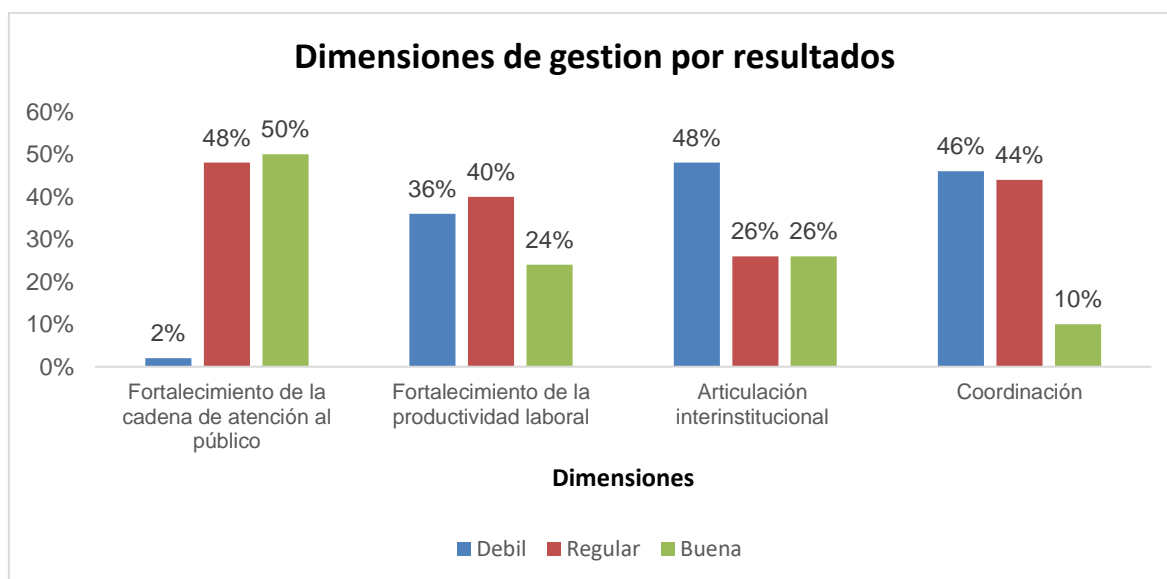
Tabla 2

Nivel de las dimensiones de gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú

Nivel	Fortalecimiento de la cadena de atención al público		Fortalecimiento de la productividad laboral		Articulación interinstitucional		Coordinación	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Débil	1	2	18	36	24	48	23	46
Regular	24	48	20	40	13	26	22	44
Bueno	25	50	12	24	13	26	5	10

Nota: Cuestionarios de Desempeño laboral y Gestión por resultados

Figura 2



Nota: Tabla 2

En la Tabla 2 y figura 2, se observa que en la variable gestión por resultados, la dimensión fortalecimiento de la cadena de atención al público presenta un nivel bueno, ello se demuestra con el 50%; sin embargo, ello no ocurre con la dimensión fortalecimiento de la productividad laboral donde el nivel es regular lo cual queda representado por el 40%; a su vez, con relación a la dimensión articulación interinstitucional el nivel es débil al estar constituido por el 48% de la muestra,

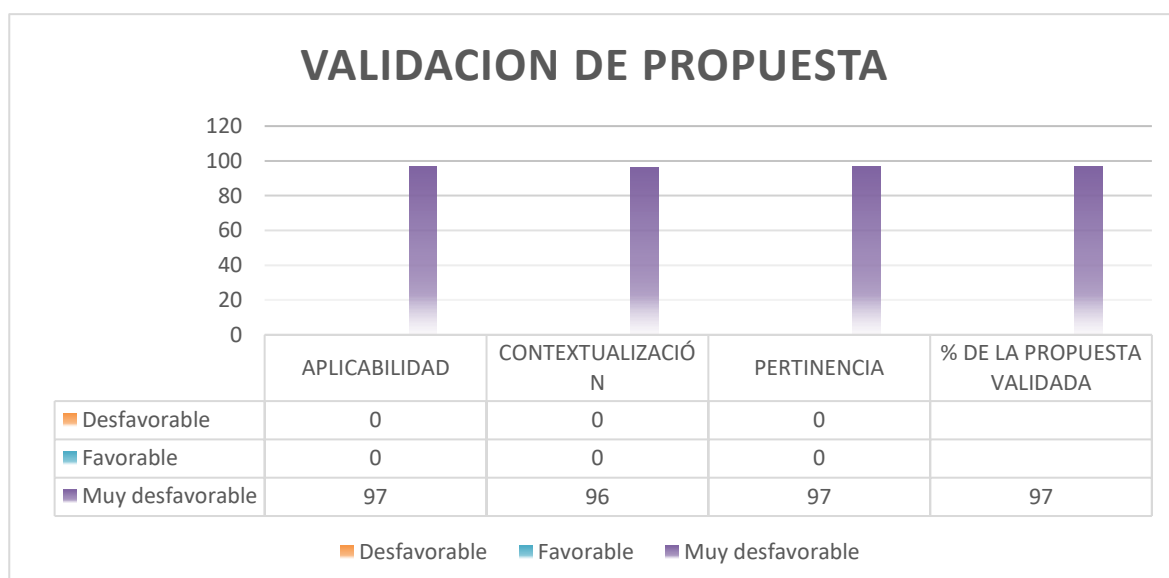
siendo de similar tendencia en lo que respecta a la dimensión coordinación donde se encuentra en un nivel débil tal como queda representado por el 46%. Es decir, que en la variable gestión por resultados la única dimensión que presenta un nivel adecuado es el fortalecimiento de la cadena de atención al público.

De los resultados de los datos analizados se realizó el diseño de la propuesta modelo de evaluación de desempeño laboral para una gestión por resultados en una gerencia regional del Perú la cual está basada en las siguientes estrategias: Competencias de los trabajadores, objetivos institucionales, compromiso de los colaboradores, infraestructura.

La Validación de la propuesta del modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú se realizó a través de 3 expertos, los cuales realizaron la evaluación minuciosa de la propuesta, los resultados obtenidos se detallan en la siguiente figura.

Figura 3

Nivel de validez de la propuesta Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados una Gerencia Regional de Agricultura del Perú



Nota: Formato de ficha de modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú

De los resultados obtenidos en la validación de la propuesta modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú, arrojo un valor de 97% de aplicabilidad, 96% de contextualización y 97% de pertinencia, lo cual se interpreta que el promedio integral de la propuesta modelo de evaluación del desempeño laboral para la

gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú es del 97%, el cual indica que es un nivel favorable.

V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada tuvo como objetivo general proponer un modelo de evaluación para el desempeño laboral del personal en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú para la mejora de la gestión por resultados, para lo cual se aplicó una encuesta a una muestra de 50 trabajadores de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú, utilizando dos cuestionarios con la finalidad de conocer las necesidades e incidencias deducidas de la base de datos obtenida. Resulta resaltante que los resultados demuestran que existe un desempeño laboral regular en promedio, lo cual incide en percibir que la gestión por resultados como débil coincidiendo con la investigación llevada a cabo por Hidrogo (2019) que igualmente concluye que si bien existen evaluaciones de desempeño, también debe indicarse que existe un nivel de rendimiento regular, es decir que un instrumento de evaluación de desempeño ha de incidir positivamente, pero que no debe ser un evento aislado porque ello devendría en una gestión por resultado débil.

En relación a las dimensiones relacionadas con la variable gestión por resultados, los resultados son los siguientes:

Teniendo en cuenta la dimensión fortalecimiento de la cadena de atención que según Odone et. al (2017) reportan que es una metodología que permite la interacción entre el usuario y quien atiende con lo cual se convierte en la condición más activa de la cadena de los organismos estatales que se basan sobre todo en la atención personalizada a los clientes tanto del sector público como privado, lo resultados abordados inciden en percibir que la cadena de atención a los usuarios de la gerencia regional de agricultura es bueno lo cual queda representado por el 50%, mientras que es regular para un 48% y débil para el 2%, lo cual demuestra que en dicha dimensión los trabajadores si están cumpliendo con concatenar los distintos pasos de la cadena de atención.

Con relación a la dimensión fortalecimiento de la productividad laboral teniendo en cuenta la base teórica reportada por Weller (2011) donde incide en que cuando se habla de estructura productiva y laboral se hace referencia directa a la condición ligada al desempeño del operador que a su vez se condicionan a sistemas de calidad, cobertura, educación, formación profesional, entre otros que

inciden en el valor productivo, el resultado de la investigación demuestra que dicha productividad se halla dentro del rango regular, así lo demuestra el 40% de la muestra, mientras que el 36% la percibe como débil y solo el 24% que es un porcentaje demasiado bajo que la percibe como buena, esto es que, los indicadores demuestran que no existe un adecuado fortalecimiento de la productividad laboral lo cual es una falencia de la institución, debido a que para fortalecer la productividad se requiere realizar capacitaciones, simposios, conversatorios, reuniones de trabajo, entre otros, cuyos ítems son considerados en la propuesta de evaluación.

Respecto a la dimensión articulación interinstitucional partiendo de la base teórica reportada por Sáenz (2019) donde indica que está constituida por un determinado espacio que ha de posibilitar los logros relacionados a la autonomía, las competencias de un individuo así como las habilidades de las cuales posee que le permite inter actuar entre su entorno y entre aquel con la instituciones y a su vez entre las propias instituciones, esto es, es que hay niveles, los resultados obtenidos permiten que concluir que la percepción predominante sobre dicha dimensión es que tiene un nivel débil tal como así ha quedado demostrado con el 48% de la muestra, mientras que el 26% es similar tanto para el nivel regular como bueno, lo cual tiene un significado inidóneo, debido a que la articulación interinstitucional es uno de los elementos necesarios en el correcto funcionamiento de la institución porque sus diferentes áreas no son islas, todas deben interconectarse.

Con relación a la dimensión coordinación teniendo en cuenta el concepto teórico reportado por Subirats et. al (2008) precisan que está relacionada a la conjunción o sumatoria de todos los esfuerzos que prestan las diversas instituciones que forman parte de un sistema estatal, sea de justicia, ministerial u otro dirigida a obtener mejores resultados sobre la base de lineamientos y estrategias contextuales en un determinado ámbito de actuación estatal, siendo que, la presente investigación arroja como resultado que se percibe como débil al quedar representado por 46% que es la posición mayoritaria, mientras que el 44% lo percibe como regular y sólo un 10% como bueno, significando que existe una incorrecta coordinación dentro de la institución lo cual se condice con la dimensión articulación interinstitucional; esto es, que no existe una adecuada coordinación intra institucional ni interinstitucional lo cual afecta a la gestión por resultados.

A la luz de lo obtenido, se considera elaborar una propuesta de evaluación de desempeño de los trabajadores de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú dirigida a obtener una adecuada gestión por resultados que contenga además la implementación de estrategias que permitan el funcionamiento adecuado de la institución de elementos que coadyuven a la gestión por resultados debido a que se aprecia un débil nivel en dicha variable que se reforzaría si se concretiza sobre todo, una correcta implementación de elementos como el uso de tecnología y entornos virtuales para incrementar tanto la coordinación intra institucional como interinstitucional de la institución; es decir, que exista conexión interna entre las áreas de la gerencia y entre ésta y las demás instituciones..

Por otro lado, lo indicado, permite asentir que la propuesta mejorará la gestión por resultados, dado que la identificación de las falencias que se presentan en el desempeño de los trabajadores permitirá solucionarlos e implementar los posibles medios que lo superen a fin de lograr que ambas variables; es decir, desempeño y gestión por resultados de una gerencia regional de agricultura del Perú tenga un nivel bueno.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo específico uno, se identificó la percepción del nivel de gestión por resultados que tienen los trabajadores en una Gerencia regional de Agricultura del Perú, indicando un nivel regular, ya que al obtener los resultados se evidenció que existe una deficiente coordinación en cuanto a la comunicación fluida y eficaz entre los operadores laborales, y falta de fortalecimiento de la productividad laboral en cuanto al cumplimiento de metas trazadas y capacitaciones a los trabajadores.
2. De acuerdo con el objetivo específico dos, se diseñó la propuesta Modelo de evaluación del desempeño laboral que se orienta a la mejora del nivel de gestión por resultados en una gerencia regional de agricultura del Perú.
3. De acuerdo con el objetivo específico tres, la propuesta que contiene cuatro frentes estratégicos ha sido validada por expertos que han considerado que la misma cumple con un nivel adecuado para su correspondiente implementación.
4. De acuerdo con el objetivo general, la propuesta “Modelo de evaluación del desempeño laboral para una gestión por resultados en una gerencia regional de agricultura del Perú” denominada COBICIN mejorará el nivel de gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente Regional de Agricultura que implemente concursos públicos de méritos con evaluación de casos por parte de los postulantes para de ese modo medir la capacidad de quienes ingresan a la administración pública.
2. Al Gerente Regional de Agricultura que elimine los contratos temporales para de ese modo excluir de la institución a quienes se encuentran laborando por recomendaciones políticas.
3. Al Gerente Regional de Agricultura que implemente convenios con distintas instituciones para el dictado de cursos que capaciten a los trabajadores.
4. Al administrador de la Gerencia Regional de Agricultura, que implemente entornos y plataformas virtuales, así como la mejora de la infraestructura de la sede institucional en sus distintas oficinas.

VIII. PROPUESTA

MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN UNA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA DEL PERÚ

I. Justificación

Dada la relevancia que significa contar con una propuesta que mida si el desempeño de los trabajadores de una Gerencia Regional de Agricultura es el adecuado se estructura la presente lo que permite que la propuesta de evaluación coadyuvará a tener una mejor gestión por resultados.

II. Fundamentos teóricos

La presente propuesta se acoge a la teoría del autor Perdomo (2010) en cuanto reporta que se debe entender al desempeño laboral como el eje fundamental de formatos conductuales que realiza el trabajador a efecto de llegar a cumplir con los objetivos establecidos por la institución, tal teoría guarda relación con lo aportado por Milkovich y Boudreau, (1994) cuando inciden en que cuando se mide a una persona en un determinado entorno se revela si existe influencia de una irregular asistencia o una baja motivación.

III. Objetivos

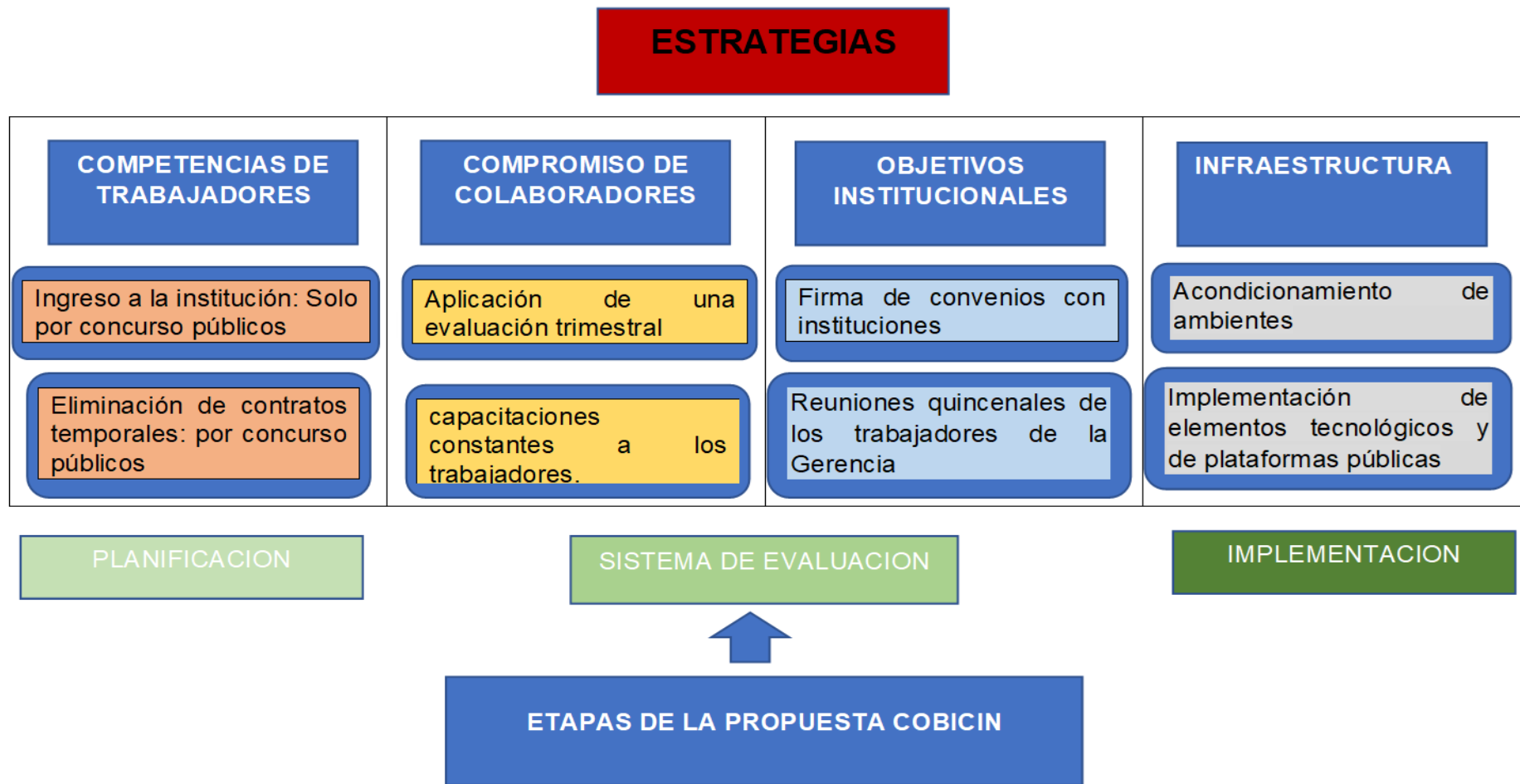
3.1. Objetivo general

- Mejorar los niveles de gestión por resultados a través de un correcto nivel de desempeño de los trabajadores en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú.

3.2. Objetivos específicos

- Incorporar estrategias de competencias de los trabajadores, objetivos institucionales, compromiso de los colaboradores e infraestructura en la evaluación de desempeño de los trabajadores en una gerencia regional de agricultura del Perú.
- Crear un flujograma del proceso de atención.
- Optimizar la articulación externa entre una Gerencia Regional de Agricultura del Perú y las demás instituciones públicas o empresas privadas a fin de lograr una correcta actuación.
- Optimizar la coordinación interna de las áreas de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú en la búsqueda de un adecuado desempeño.

Gráfica de la propuesta: Esquematización de la propuesta de modelo de evaluación



REFERENCIAS

- Añorga (2015). Evaluación del desempeño de la producción de los servicios de salud en relación a la asignación financiera de las IPRESS Gamarra, Zarate, Magdalena y Jesús María en EsSalud, 2014. Lima: Perú.
- Arete (2018). ¿Qué es la evaluación de desempeño laboral? Disponible en <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>
- Balkar, B. (2017). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*.
- Binnewies, C., & Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*, 24(1). <https://www.redalyc.org/pdf/727/72723431016.pdf>
- Bolívar, A. (1999). Aspects of institutional policies for political análisis. Universidad de Atlanta. Atlanta: Estados Unidos.
- Clark, Y. (2018). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora. Tesis doctoral presentada para obtener el grado de doctor por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Nuevo León: México.
- Cañari, C. (2021). Influence of results-based management on the effectiveness of State reform and modernization policie. Disponible en <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2310/4676>
- Chacón, V. (2017). Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM ubicada en Chiquimula, Chiquimula. Tesis presentada para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Rafael Lasdívar. Zacapa: Nicaragua.
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano. Ediciones Mc Graw Hill. México: México.

- Camacho, M. (2020). Todo sobre la gestión internacional de los recursos humanos. Disponible en <https://factorialhr.es/blog/internacional-recursos-humanos/>
- Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos. Ediciones Mc Graw Hill México: México.
- Cornejo, A. (2020). implementation of the performance evaluation process. Atlanta: EEUU.
- Denison, D. (2010). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. New York: John, Wiley & Sons.
- Fernández, E. (2018). Management. Disponible en <https://infed.org/chris-argyris-theories-of-action-double-loop-learning-and-organizational-learning/>
- Finger, M. y Asún, M. (2000). Adult Education at the Crossroads. Learning our way out, London: Zed Books
- Francés, W. Bell, H. y Cecil, H. (1999). Organización: Prentice Hall Upper Saddle River, Nueva Jersey.
- García, R. (2021). Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo. Tesis presentada para obtener en grado de maestra en Gestión de los Servicios de Salud por la Universidad César Vallejo. Chiclayo: Perú.
- García, R., y García, M. (2010). La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe. CEPAL. Naciones Unidas. Santiago: Chile.
- Gibson, J. y Tesone. D. (2002). Fashions in management emergence, evolution and implications for managers. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2955171>
- García, A. (2013). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. San Gabriel: Ecuador

- Gestión (2020). Gobiernos regionales y locales apenas gastan 6.8% de su presupuesto en capacitaciones. Disponible en <https://gestion.pe/economia/gobiernos-regionales-y-locales- apenas-gastan-68-de-su-presupuesto-en-capacitaciones-noticia/?ref=gesr>
- Godrat, M. (2015). Engines of disharmony. Disponible en http://www.e-toc.com/-/index.php?view=article&catid=27%3Aarticulos-en-espanoltoc&id=124%3Aipor-que-las-organizaciones-deben-preocuparse-por-laarmonia&format=pdf&option=com_content&Itemid=600005
- Gutiérrez, N. (2007). Las necesidades de inducción y Capacitación del personal administrativo de los centros locales de la Universidad Nacional Abierta. Quito: Ecuador.
- Grados, J. (2001). Capacitación y desarrollo del personal. Ediciones Trillas. México: México.
- Hidrogo, M. (2019). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los empleados del proyecto mejoramiento Hospital Sisa, empresa Construcción y Administración S.A. periodo 2015. Tesis presentada para optar el título de Licenciado en administración por la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Tarapoto: Perú.
- Jaime, F., Dofour, G., Alessandro, M. y Amaya, P. (2013). Introduction to Analysis of Public politics. Universidad Nacional Arturo Jauretche Av. San Martín 2002 - Florencio Varela. Buenos Aires: Argentina.
- Jacques, L (1991). Sociologie politique, Presses de la Fondation National des Sciences Politiques et Dalloz, Francia.
- Kishore Mahbubani (2014). The Expanding Middle Class in Asia, World Economic Forum recuperado de <http://reports.weforum.org/outlook-14/wp-content/blogs.dir/30/mp/files/pages/files/trend-8.pdf>
- Klehe, U.C., y Anderson, N. (2005). The prediction of typical and maximum performance in employee selection. En A. Evers, N. Anderson y O. Voskuil

(Editores). The Blackwell Handbook of Personnel Selection (331-353).
Londres: Blackwell

Lacoviello, M y Pulido, N. (2016). Management and results managers: face and reverse. Disponible en https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/64E2E64BD679C86805257FDF00755E64/%24FILE/gestores_resultados.pdf

Noel G. y Frías M. (2019) Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora. Tesis presentada para obtener el título de magister por la Universidad del Pacífico. Lima: Perú.

Monsalve, A. (2019). ¿Qué es la evaluación del desempeño y cómo se lleva a cabo?. Disponible en <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/evaluacion-del-desempeno>

Morales, F. (2001). Dirección de Comunicación empresarial e institucional. Gestión 2000, Barcelona.

Moreira (2013). Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio Ecuador. Guayaquil: Ecuador.

Nicolelis, Miguel, (2012), A monkey that controls a robot with its thoughts. No, really, presentado en TED Conferences, recuperado de www.ted.com/talks/miguel_nicolelis_a_monkey_that_controls_a_robot_with_its_thoughts_no_really.html.

Palomino, M. y Peña, R. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast LTDA. (Tesis Pregrado), Universidad de Cartagena. Cartagena: Colombia.

Palomino (2016). Satisfacción Desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Magdalena del Mar. Lima: Perú.

Pastor, J. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos,

Lima 2017. Tesis presentada para optar el título de Licenciado en Administración por la Universidad San Ignacio de Loyola.

Perdomo, J. (2010). El efecto de la evaluación del desempeño para alcanzar el rendimiento deseado: un estudio de caso en el hospital santa marta en Samacá-Boyacá. Colombia - enfoque a teoría de restricciones - armonía del ambiente laboral. Recuperado de https://doi.org/10.48713/10336_10487

Pew Research Center (2015). The Future of World Religions: Population Growth Projections 2010-2050. Recuperado de <http://www.pewforum.org/2015/04/02/religious-projections-2010-2050/>

Ñaupas, H. & Mejía, E. (2011). Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis. (2° Edición) Centro de Producción Editorial. Lima: Perú.

Odone, N. y Padilla, R. (2017). Fortalecimiento de cadena de valores. CEPAL. Naciones Unidas. Santiago: Chile.

Ruffner, M. (2002). Governing for Results, documento presentado en el VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8 al 11 de octubre. Disponible en <http://www.clad.org.ve/fulltext/0043704.pdf>.

Saézn, A. (2019). Articulation of educational services -Educational networks. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661249007/html/>

Samreen, F., Muhammad, A., & Hussain, G. (2022). *Effect of abusive supervision on subordinates discretionary behaviors*. Journal of Management and Organization. doi:<https://doi.org/10.1017/jmo.2019.57>

Smirnov, V., Semenov, V., Kadyshchev, E., Zakharova, A., Guschin, I., Kravchenko, T., Yaklashkin, M. y Filippova, O. (2019). Effective public administration of the russian economy. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 273, 64-68. Disponible en <https://doi.org/10.2991/csis-18.2019.13>

- Sosa, Y. (2014) Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (ITECNOR), Ubicado en los llanos de la Frafua Zacapa Guatemala. Tesis para obtener la Licenciatura por el Instituto Tecnológico del Nororiente.
- Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C. y Varone, F. (2008). Análisis y gestión de políticas públicas. Ariel. Barcelona: España.
- Viswesvaran, C. y Ones, D. (2005). Job performance: Assessment issues in personnel selection. En A. Evers, N. Anderson y O. Voskuijl (Eds.). The Blackwell Handbook of Personnel Selection (354-375). Londres: Blackwell.
- Waintrop, F. y Chol, C. (2004), "France: le pari d'une réforme systémique. Les enjeux de la réforme budgétaire", document présenté dans le Colloque Annuel du GEAP, Ljubljana, Septembre 1-4. Disponible en: http://www.minefi.gouv.fr/performance/pdf/france_pari_reforme_systemique.pdf

ANEXOS

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Evaluación de desempeño	Constituye el procedimiento mediante el cual se ha de medir cual es el nivel de desempeño con el que cuentan los trabajadores de una determinada institución puesto que sólo desde ese momento se podrá verificar cuales son las falencias que no permiten alcanzar los objetivos trazados (Koontz y Weihrich, 2010, p.187).	Está conformado por el conjunto de elementos a través de los cuales se procede a evaluar a los trabajadores de una Gerencia Regional de Agricultura del Perú a fin de establecer el nivel de gestión por resultados.	Política institucional de la Gerencia	Normatividad legal	Nominal
				Objetivos	
				Metas	
			Proceso de evaluación de desempeño	Métodos de evaluación	
				Factores de evaluación	
			Valoración de desempeño	Evaluación de conocimientos	
				Resultados	
Disciplina					
Proactividad					
Dominio del cargo					
Gestión por resultados	Es el enfoque de producir y hacer cosas fomentando el cambio; en tal sentido dicho enfoque ha de requerir que las instituciones se centren en conseguir a largo plazo los resultados deseados que contribuyan a conseguir el éxito, es decir el logro conseguido sobre la base de lo que se hizo (Flores y Delgado, 2020, p. 5).	La gestión por resultados es la estrategia con la que debe de contar una Gerencia Regional de Agricultura del Perú a efecto de lograr los resultados deseados partiendo de una idea común que es alcanzar una meta trazada.	Fortalecimiento de la cadena de atención al público	Atención al usuario	Nominal
				Comunicación entre usuario y servidor	
			Fortalecimiento de la productividad laboral	Capacitaciones	
				Cumplimiento de metas	
				Cumplimiento de objetivos	
			Articulación interinstitucional	Horario laboral	
				Propósitos comunes	
Coordinación	Distribución de roles				
	Comunicación fluida				
Comunicación efectiva					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura del Lambayeque

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

NUNCA = 1; CASI SIEMPRE = 2; SIEMPRE = 3

N°	DIMENSIÓN 1: Política institucional de la Gerencia	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
1	El desempeño de la labor que desarrolla se subordina a la normatividad legal actual de la entidad			
2	El empleador cumple con la función de verificar que se cumplan los objetivos en la planificación y ejecución de la entidad			
3	El grupo humano se plantea metas a ser cumplidas en un espacio temporal			
4	El grupo humano cumple con las metas planteadas			
5	Al cumplirse las metas se respeta el plazo previamente establecido o se excede			
N°	DIMENSIÓN 2: Proceso de evaluación de desempeño	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
6	Al momento de la evaluación del desempeño se hace un tratamiento diferenciado a los evaluados teniendo en cuenta los cargos, las áreas además de niveles de trabajo desempeñan			
7	Al momento de la evaluación del desempeño se utilizan diferentes tipos de evaluación en función de los niveles o puestos de trabajo			
8	Los criterios e Indicadores del proceso de evaluación del desempeño son especificados al evaluado			
9	El cronograma de la fecha de evaluación de desempeño es debidamente publicado en las diferentes áreas de la entidad previo al proceso			
10	Se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación			
11	La evaluación comprende áreas que son compatibles al cargo o de distinta naturaleza del conocimiento humano			

N°	DIMENSIÓN 3: Valoración de desempeño	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
12	Los resultados de la evaluación sirven para identificar los fortalezas y debilidades de los evaluados			
13	Los resultados de la evaluación miden niveles de disciplina en el entorno laboral de los evaluados			
14	Los resultados de la evaluación miden el nivel de proactividad de los evaluados			
15	Los resultados de la evaluación miden el nivel de dominio del cargo que desempeñan los evaluados			

Cuestionario de gestión por resultados

Autor: Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura del Lambayeque

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

NUNCA = 1; CASI SIEMPRE = 2; SIEMPRE =

Nº	DIMENSIÓN 1: Fortalecimiento de la cadena de atención al público	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
1	Existe una adecuada atención al usuario de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque			
2	Hay una adecuada comunicación entre el usuario y el servidor que atiende al público			
Nº	DIMENSIÓN 2: Fortalecimiento de la productividad laboral	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
3	El empleador capacita a los trabajadores			
4	El empleador consulta los temas sobre los cuales se van a realizar las capacitaciones			
5	Se cumplen las metas trazadas por la institución			
6	Se cumplen los objetivos trazados por la institución			
7	Se cumple el horario laboral por parte del personal administrativo			
8	Se cumple el horario laboral por parte de los funcionarios de la institución			
Nº	DIMENSIÓN 3: Articulación interinstitucional	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
9	Las distintas áreas de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque se han planteado un propósito común			
10	Existe una adecuada distribución de roles entre los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque y los funcionarios de la expresada institución			

N°	DIMENSIÓN 4: Coordinación	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
11	Existe una comunicación fluida ente los operadores labores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque			
12	Existe una comunicación eficaz ente los operadores labores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque			

Anexo3. Validez y confiabilidad

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Evaluación de desempeño

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:

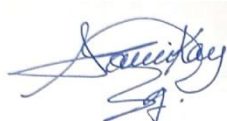
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Junio del 2022



Mg. Gabriela Lisseth Soplopucó Quispe
DNI 47661787

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Gestión por resultados

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 20 de Junio del 2022

Mg. Gabriela Lisseth Soplopucó Quispe
DNI 47661787



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SOPLOPUCO QUISPE**
Nombres **GABRIELA LISSETH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **47661787**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **14/03/22**
Resolución/Acta **0119-2022-UCV**
Diploma **052-151059**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000854168

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/08/2022 18:08:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Evaluación de desempeño

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 20 de Junio del 2022

Mg. Ariana Paola Segura Edquén
DNI 71987007

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Gestión por resultados

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Junio del 2022



Mg. Ariana Paola Segura Edquén
DNI 71987007



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SEGURA EDQUEN**
Nombres **ARIANA PAOLA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **71987007**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **22/03/21**
Resolución/Acta **0087-2021-UCV**
Diploma **052-106572**
Fecha Matrícula **03/06/2018**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000854148

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/08/2022 17:58:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Evaluación de desempeño

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Junio del 2022


Mg. Guillermo Antonio Silva Granados
DNI 16403680

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Gestión por resultados

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación


APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 20 de Junio del 2022


Mg. Guillermo Antonio Silva Granados
DNI 16403680



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA GRANADOS**
Nombres **GUILLERMO ANTONIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16403680**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/01/21**
Resolución/Acta **0493-2020-UCV**
Diploma **052-100548**
Fecha Matrícula **03/03/2018**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000854153

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 08/08/2022 18:02:04-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Evaluación de desempeño

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Junio del 2022


Mg. Edwin Salomón Pérez Díaz
DNI 43685686

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Gestión por resultados

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Junio del 2022


Mg. Edwin Salomón Pérez Díaz
DNI 43685686

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ DIAZ**
Nombres **EDWIN SALOMON**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43685686**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/10/21**
Resolución/Acta **0620-2021-UCV**
Diploma **052-129778**
Fecha Matrícula **03/09/2018**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000854159

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 08/08/2022 18:04:03-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Evaluación de desempeño

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Junio del 2022



Mg. Isis del Pilar Mechan Arroyo

DNI 41964065

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo de evaluación del desempeño laboral para la Gestión por Resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir cómo se comporta la variable Gestión por resultados

3. TESISISTA:

Br. Carlos Roy Perez Acuña Gonzales

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Junio del 2022



Mg. Isis del Pilar Mechan Arroyo

DNI 41964065

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MECHAN ARROYO**
Nombres **ISIS DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41964065**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **22/02/21**
Resolución/Acta **0009-2021-UCV**
Diploma **052-103683**
Fecha Matrícula **03/05/2014**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000854178

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 08/08/2022 18:08:04-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Matriz de confiabilidad

Matriz de datos recopilados de variable Desempeño laboral

Prueba Piloto Actualizada.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 29 de 29 variables

	Sexo	Edad	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15
1	1	26	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	1	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	27	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	25	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	34	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
7	2	35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
8	2	41	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	44	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	40	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	29	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
13	1	29	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	31	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
15	2	43	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	48	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	1	63	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	28	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El desempeño de la labor que desarrolla se subordina a la normatividad legal actual de la entidad	28,05	82,787	,355	,978
El empleador cumple con la función de verificar que se cumplan los objetivos en la planificación y ejecución de la entidad	28,20	77,326	,647	,975
El grupo humano se plantea metas a ser cumplidas en un espacio temporal	28,15	79,397	,750	,974
El grupo humano cumple con las metas planteadas	28,15	80,029	,677	,974
Al cumplirse las metas se respeta el plazo previamente establecido o se excede	28,30	78,958	,727	,974
Al momento de la evaluación del desempeño se hace un tratamiento diferenciado a los evaluados teniendo en cuenta los cargos, las áreas además de niveles de trabajo desempeñan	28,65	73,187	,931	,970
Al momento de la evaluación del desempeño se utilizan diferentes tipos de evaluación en función de los niveles o puestos de trabajo	28,55	71,734	,956	,970
Los criterios e Indicadores del proceso de evaluación del desempeño son especificados al evaluado	28,65	72,661	,893	,971

El cronograma de la fecha de evaluación de desempeño es debidamente publicado en las diferentes áreas de la entidad previo al proceso	28,70	72,958	,918	,970
Se publican los resultados del proceso de evaluación del desempeño en función de los plazos establecidos en el cronograma de evaluación	28,75	73,671	,918	,970
La evaluación comprende áreas que son compatibles al cargo o de distinta naturaleza del conocimiento humano	28,65	73,187	,931	,970
Los resultados de la evaluación sirven para identificar los fortalezas y debilidades de los evaluados	28,75	74,618	,937	,970
Los resultados de la evaluación miden niveles de disciplina en el entorno laboral de los evaluados	28,75	73,671	,918	,970
Los resultados de la evaluación miden el nivel de proactividad de los evaluados	28,70	73,695	,947	,970
Los resultados de la evaluación miden el nivel de dominio del cargo que desempeñan los evaluados	28,70	72,747	,935	,970

Matriz de datos recopilados de variable Gestion por resultados

Prueba Piloto Actualizada.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 29 de 29 variables

	GR1	GR2	GR3	GR4	GR5	GR6	GR7	GR8	GR9	GR10	GR11	GR12	var	var	var	var	var	var
1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1						
2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3						
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
4	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2						
5	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1						
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
7	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3						
8	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2						
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
10	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2						
11	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2						
12	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3						
13	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2						
14	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3						
15	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2						
16	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1						
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
18	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2						
19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3						
20	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2						
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existe una adecuada atención al usuario de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque	23,95	34,471	,575	,927
Hay una adecuada comunicación entre el usuario y el servidor que atiende al público	24,00	34,316	,586	,927
El empleador capacita a los trabajadores	24,65	32,450	,600	,928
El empleador consulta los temas sobre los cuales se van a realizar las capacitaciones	24,75	30,513	,847	,916
Se cumplen las metas trazadas por la institución	24,45	34,892	,631	,926
Se cumplen los objetivos trazados por la institución	24,45	33,945	,656	,924
Se cumple el horario laboral por parte del personal administrativo	24,35	32,766	,599	,927
Se cumple el horario laboral por parte de los funcionarios de la institución	24,35	31,924	,702	,923
Las distintas áreas de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque se han planteado un propósito común	24,45	34,892	,631	,926
Existe una adecuada distribución de roles entre los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque y los funcionarios de la expresada institución	24,45	31,208	,843	,916

Existe una comunicación fluida ente los operadores labores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque	24,40	30,989	,842	,916
Existe una comunicación eficaz ente los operadores labores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque	24,35	31,187	,885	,915

Anexo 4. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema general	Objetivo general	<p>Vx.: Desempeño laboral</p> <p>Vy.: Gestión por Resultados</p>	<p>Unidad de Análisis Personal de la Gerencia Regional de Agricultura del Perú</p> <p>Población 100 trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura.</p> <p>Muestra: 50 servidores de la Gerencia Regional de Agricultura</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental-Prospectiva</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>¿Cómo un modelo de evaluación del desempeño laboral mejora la gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú, 2022?</p>	<p>Proponer un modelo de evaluación del desempeño laboral del personal para la mejora de la gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú, 2022.</p>				
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú?, ¿Se podrá diseñar la propuesta de un modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú?, y ¿Cómo validar un modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú?</p>	<p>Objetivos Específicos: 1) Identificar el nivel de gestión por resultados en una Gerencia Regional de Agricultura del Perú 2) Diseñar un modelo de desempeño laboral para la gestión por resultados en una Gerencia Regional de agricultura del Perú. 3) Validar un modelo de evaluación de desempeño laboral de los en una Gerencia Regional de agricultura del Perú</p>				

Anexo 5.

Tabla 1

Personal según sexo, edad y condición laboral en una Gerencia regional de Agricultura del Perú

	Características	Trabajadores	Porcentaje
Sexo	Femenino	23	46.00%
	Masculino	27	54.00%
Edad	Entre 20 a 30 años	17	34.00%
	Entre 31 a 40 años	16	32.00%
	Entre 41 a 50 años	11	22.00%
	Mas de 50 años	6	12.00%
Condición Laboral	Nombrado	26	52.00%
	Contratado	24	48.00%

Nota: Cuestionarios de Desempeño laboral y Gestión por resultados

En la tabla 1 se puede visualizar, que, de los trabajadores encuestados de una Gerencia regional de agricultura del Perú, el 46.00% (23) son mujeres y el 54.00% son hombres (27), el 34.00% (17) oscilan entre 20 y 30 años, el 32% (16) tienen entre 31 a 40 años, el 22.00% tienen entre 41 a 50 años y el 12.00% (6) tienen más de 50 años, asimismo el 52.00% (26) son nombrados y el 48.00% (24) son contratados.

Anexo 6. PROPUESTA

PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

I. Datos informativos

1.1. Nombre de la propuesta: Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de agricultura del Peru

1.2. Institución en que se formula la propuesta: Gerencia Regional de Agricultura del Lambayeque.

1.3. Autoridad: Ing. Oresteres Paúl Escajadillo Llontop

1.4. Lugar: Distrito y Provincia de Chiclayo, Región Lambayeque.

1.5. Autor: Br. Perez Acuña Gonzales, Carlos Roy

II. Justificación

En la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque existe ineficiencia de personal, lo cual se evidencia porque el Perú y sobre todo la zona norte de Lambayeque se enfrenta a una desaceleración de la producción. Algunos que no conocen la función de la oficina no entenderían que una de las causas casi siempre es la funcionalidad que presente o desarrolle la Gerencia Regional de Agricultura pues solo se centran o conciben que es una institución relativa a la gestión administrativa reduciéndola a una suerte de oficina estadística cuando la real dimensión de su potencial incide en la producción de la zona. Dada la relevancia que significa contar con una propuesta que mida si el desempeño de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura es el adecuado se estructura la presente teniendo en cuenta cuatro estrategias fundamentales para lograr una correcta gestión por resultados como son competencias de los trabajadores, objetivos institucionales, compromiso de los colaboradores e infraestructura lo que permite en uno de los frentes apuntados que los trabajadores que ingresen sean más competitivos permitiendo que la propuesta de evaluación coadyuvará a tener una mejor gestión por resultados.

También resulta relevante apuntar que la propuesta se justifica socialmente debido a que al haberse diagnosticado que las falencias son a nivel de articulación tanto entre las áreas de la propia institución como entre ésta y otras que son necesarias para el buen manejo institucional, con la propuesta de evaluación se ha de incidir en detectar cuales son esos elementos que perjudican los estratos de

articulación o se tornan como unas barreras limitativas que perjudican la funcionalidad de la institución.

III. Marco Teórico

Si bien existen una serie de teorías, la presente propuesta estructurada sobre la base de los resultados de la tesis se acoge a la teoría del autor Perdomo (2010) en cuanto reporta que se debe entender al desempeño laboral como el eje fundamental de formatos conductuales que realiza el trabajador a efecto de llegar a cumplir con los objetivos establecidos por la institución, así se ha de enfocar en las expresadas estrategias consistentes en competencias de los trabajadores, objetivos institucionales, compromiso de los colaboradores e infraestructura, que a su vez se subordinan en incidir en reforzar las habilidades, capacidades, cualidades y necesidades que tiene el trabajador dentro de su entorno laboral y cuya subordinación o congruencia ha de influir en los logros que obtenga la institución. Tal teoría guarda relación con lo aportado por Milkovich y Boudreau, (1994) cuando inciden en que cuando se mide a una persona en un determinado entorno se revela si existe influencia de una irregular asistencia o una baja motivación.

Habiendo establecido que existe una mala articulación e inadecuado ingreso a la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, la presente propuesta ha de incidir en identificar que promueve dicha situación a fin de erradicarla y por el contrario mejorar los resultados a través de una correcta gestión.

IV. Objetivos

Objetivo general

- Mejorar los niveles de gestión por resultados a través de un correcto nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.

Objetivos específicos

- Incorporar estrategias de competencias de los trabajadores, objetivos institucionales, compromiso de los colaboradores e infraestructura en la evaluación de desempeño de los trabajadores de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque.
- Optimizar la articulación externa entre la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque y las demás instituciones públicas o empresas privadas a fin de lograr una correcta actuación.

- Optimizar la coordinación interna de las áreas de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque en la búsqueda de un adecuado desempeño.
- Proponer un procedimiento de ingreso por mérito a la institución.
- Proponer la implementación de una adecuada infraestructura.

V. Principios

- Asertividad: Condición que caracteriza entender la situación del trabajador y del empleador y viceversa.
- Trabajo en equipo: A través de la práctica de la coordinación y articulación.
- Liderazgo: Promoción de quienes con base de la experiencia logran estándares y muestran actitudes del manejo de personal.
- Mérito: Ingreso a la entidad mediante un concurso de méritos y no por política o amistad por lo cual debe desaparecer la locación de servicios, los contratos de suplencia sin concurso y los CAS que no ingresen por concurso.

VI. Descripción de la propuesta

Habiendo localizado las causas que afectan el servicio de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque se procede a desarrollar la propuesta de modelo evaluación de desempeño de la Gerencia Regional de Lambayeque mediante la base de datos obtenida, por lo cual se procedió con la descripción de la propuesta para lograr una adecuada gestión por resultados, las cuales fueron clasificadas en: ingreso por concurso público (competencias de trabajadores), articulación interna y externa (objetivos institucionales); evaluación constante (compromiso de los colaboradores); implementación de áreas adecuadas para el desarrollo de la actividad institucional y atención al público así como de plataformas digitales que permitan a los usuarios hacer sus gestiones desde casa (infraestructura).

A continuación, se procedió a evaluar cada dimensión y se propone actividades estratégicas agrupadas que ayuden a cambiar la calidad de atención brindada al usuario. En esta etapa se evidenció que son cuatro puntos en los que se tiene que trabajar siendo estas son competencias de los trabajadores, objetivos institucionales, compromiso de los colaboradores e infraestructura, cuya verificación de cumplimiento estará a cargo de la oficina de Recursos Humanos de la Gerencia con representación de dos miembros de los trabajadores a fin de evitar excesos en su aplicación.

VII. Actividades propuestas

La propuesta se basa en los siguientes pilares:

Planificación:

Con la finalidad de aplicar los cambios requeridos en la institución teniendo en cuenta que debe primar coadyuvar a que la labor de los trabajadores sea lo más adecuada, debe haber la participación de una comisión integrada por miembros de Recursos Humanos con representantes de los trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque cuya conformación es de la siguiente forma:

- Dos Representantes de Recursos Humanos designados por la Gerencia Regional.
- Dos representantes de los trabajadores elegidos por la masa trabajadora.
- Realizar actividades como diagnosticar la factibilidad de aplicación de la propuesta, planteamiento de estrategias, formulación de requerimientos, valoración del nivel de ejecución de los objetivos, proposición de un método de registro, proposición de data de atención al usuario públicos y si tales atenciones se realizaron de forma satisfactoria y dentro de un plazo célere (en el día).

Ingreso de personal:

Ante la evidente ineficacia de personal se recomienda:

- Ingreso a la institución: Solo por concurso públicos evitando el ingreso de apoyos y practicantes sin que lo hagan según la normativa correspondiente.
- Eliminación de contratos temporales: No debe contratarse por locación de servicios ni CAS ni por ninguna modalidad de contratación que no sea mediante concurso público.

Articulación y coordinación institucional:

Dentro de la propuesta se promueve tanto la articulación externa de la institución con otras instituciones, así como la coordinación interna de las áreas de la institución a través de las siguientes acciones directas:

- A nivel externo: Firma de convenios con instituciones del sector público y privado a fin de recopilar objetivos existentes y elaborar objetivos comunes.
- A nivel interno: Reuniones quincenales de los trabajadores con representantes de la Gerencia a fin de delimitar las acciones y logros que deben promoverse, así como para diagnosticar cuales son las falencias que se presentan, a fin de realizar una adecuada gestión por resultados.

Sistema de evaluación

Dentro de la propuesta se recomienda realizar una evaluación constante a través de las siguientes acciones directas:

- Aplicación de una evaluación trimestral a los trabajadores a fin de identificar sus fortalezas y debilidades para de ese modo conocer cuáles son los elementos que deben adecuarse.
- Conocidas las debilidades debe propugnarse la implementación de capacitaciones constantes a los trabajadores.
- Firma de convenios con instituciones vinculadas a la actividad de la Gerencia a fin de proceder al dictado de los cursos de capacitación.
- Convenios con las universidades nacionales y privadas para que sean los alumnos universitarios de los últimos ciclos los que ingresen a realizar sus prácticas previo examen de capacidades a fin de formar trabajadores con mística institucional y no que ingresen a laborar amigos de los funcionarios de la institución.

Infraestructura:

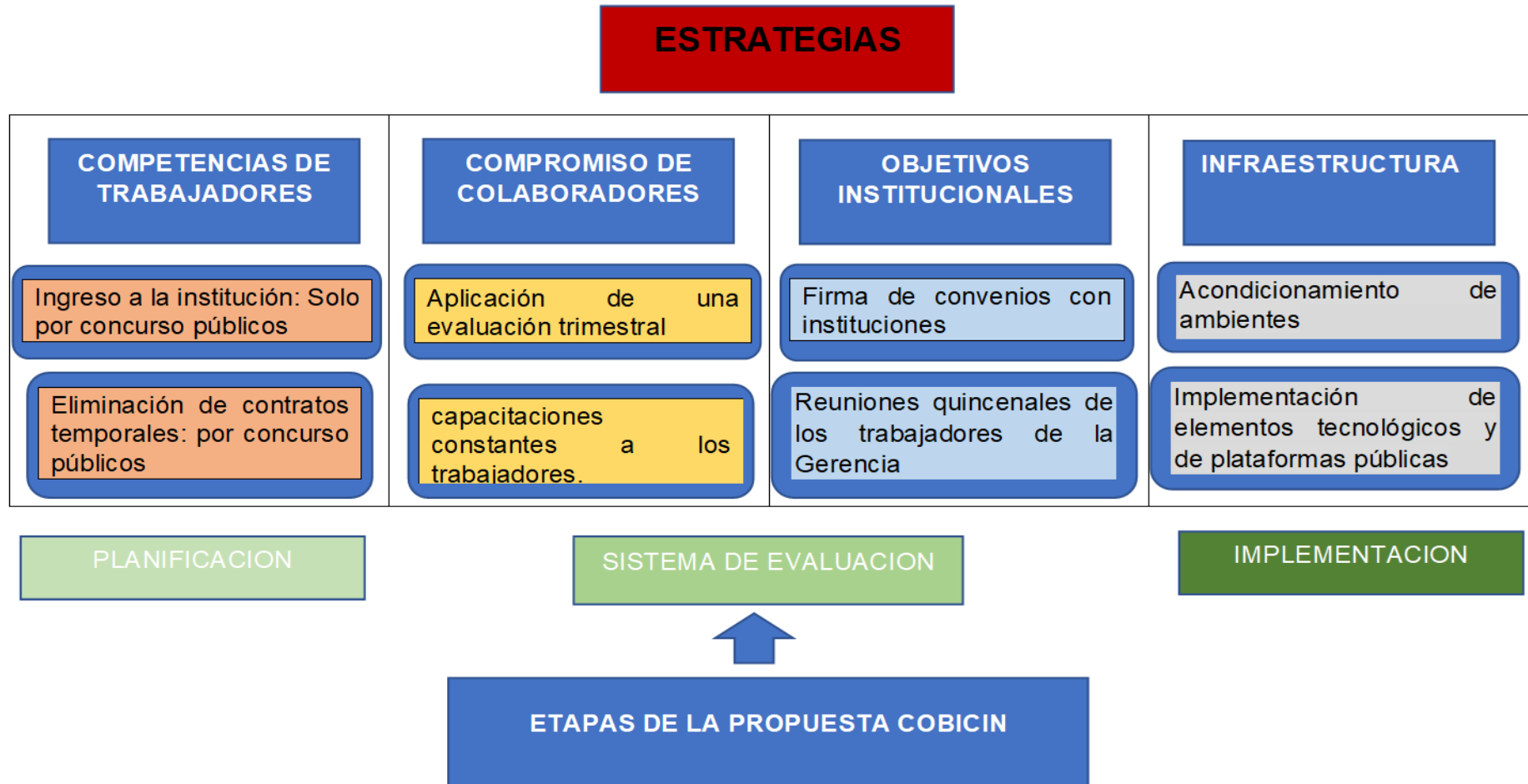
Dentro de la propuesta de infraestructura se recomiendan las siguientes acciones:

- Acondicionamiento de ambientes:

Los trabajadores deben estar en espacios donde se vea que estén realizando sus labores, evitando que se instituyan oficinas privadas, siendo que, cada espacio debe estar debidamente implementado.

- Implementación de elementos tecnológicos y de plataformas públicas con control de plazos, ello a fin de prestar una atención célere y adecuada a los usuarios.

VIII. Gráfica de la propuesta



Anexo 7. Validación de propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN UNA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA DEL PERÚ

Yo, Ariana Paola Segura Edquen, identificado con DNI N° 71987007, con Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0052-106572

Hago constar que he leído y revisado el **Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

Datos informativos, justificación, fundamentación teórica, principios de la propuesta, representación gráfica y descripción de la propuesta.

La propuesta corresponde a la tesis: “**Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú**”.

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	✘		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	✘		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	✘		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	✘		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	✘		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	✘		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	✘		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	✘		
2	Soluciona el problema de la investigación	✘		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	✘		
4	Es viable en su aplicación	✘		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	✘		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	97%	96%	97%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

(La propuesta presentada es adaptable para cualquier institución que presente las mismas falencias.

Por lo tanto, la propuesta en mención es altamente aceptable para su implementación)

OBSERVACIONES

Chiclayo, 20 de Julio del 2022.

Mg. Ariana Paola Segura Edquen , Código de registro de Sunedu: 052-106572

Centro de labores: Gobierno Regional de Lambayeque

Cargo: Asistente legal de la oficina regional de asesoría jurídica

Mg. Ariana Paola Segura Edquen
DNI 71987007
EXPERTO



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL PARA LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN UNA GERENCIA REGIONAL
DE AGRICULTURA DEL PERÚ**

Yo, Guillermo Antonio Silva Granados, identificado con DNI N° 16403680, con Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 052-100548

Hago constar que he leído y revisado el **Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

Datos informativos, justificación, fundamentación teórica, principios de la propuesta, representación gráfica y descripción de la propuesta.

La propuesta corresponde a la tesis: **“Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú”**.

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	✘		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	✘		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	✘		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	✘		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	✘		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	✘		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	✘		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	✘		

2	Soluciona el problema de la investigación	✘		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	✘		
4	Es viable en su aplicación	✘		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	✘		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
97%	96%	98%	97%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

(La propuesta presentada es pertinente por lo que su implementación debe ser obligatoria en las instituciones públicas y mi decisión es que la propuesta es aceptable para su aplicación)

OBSERVACIONES:.....

Chiclayo, 20 de Julio del 2022.

Mg. Guillermo Antonio Silva Granados , Código de registro de Sunedu:052-100548
 Centro de labores: Sanidad de la Policía Nacional del Perú
 Cargo: Laboratorista clínico



 Mg. Guillermo Antonio Silva Granados
 DNI 16403680
EXPERTO



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL PARA LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN UNA GERENCIA REGIONAL
DE AGRICULTURA DEL PERÚ**

Yo, Edwin Salomón Pérez Díaz, identificado con DNI N° 43685686, con Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 052-129778

Hago constar que he leído y revisado el **Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

Datos informativos, justificación, fundamentación teórica, principios de la propuesta, representación gráfica y descripción de la propuesta.

La propuesta corresponde a la tesis: **“Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú”**.

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	✘		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	✘		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	✘		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	✘ ✘		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	✘		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	✘		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	✘ ✘		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	✘		

2	Soluciona el problema de la investigación	✘		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	✘		
4	Es viable en su aplicación	✘		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	✘		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Modelo de evaluación del desempeño laboral para la gestión por resultados en una gerencia regional de Agricultura del Perú			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	97%	98%	98%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

(La propuesta es viable y es aplicable en otras instituciones por lo que considero que es aceptable para su implementación)

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 20 de Julio del 2022.

Mg. Edwin Salomón Pérez Díaz , Código de registro de Sunedu:052-129778

Centro de labores: Provias descentralizado Unidad Zonal Cajamarca

Cargo: Especialista en Priorización, monitoreo y seguimiento de proyectos

Mg. Edwin Salomón Pérez Díaz
DNI 43685686
EXPERTO

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ DIAZ**
Nombres **EDWIN SALOMON**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43685686**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/10/21**
Resolución/Acta **0620-2021-UCV**
Diploma **052-129778**
Fecha Matrícula **03/09/2018**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000854159

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 08/08/2022 18:04:03-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA GRANADOS**
Nombres **GUILLERMO ANTONIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16403680**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/01/21**
Resolución/Acta **0493-2020-UCV**
Diploma **052-100548**
Fecha Matrícula **03/03/2018**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000854153

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado
Fecha: 08/08/2022 18:02:04-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SEGURA EDQUEN
Nombres	ARIANA PAOLA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	71987007

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	22/03/21
Resolución/Acta	0087-2021-UCV
Diploma	052-106572
Fecha Matrícula	03/06/2018
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000854148

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/08/2022 17:58:23-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.