

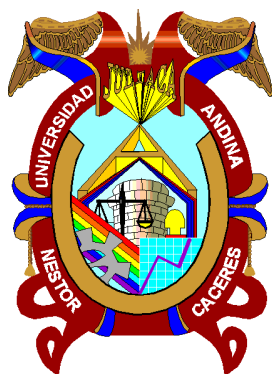


**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**



**GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE CONIMA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. DIANA GUILDA MAMANI TITO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE CONIMA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. DIANA GUILDA MAMANI TITO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR**

**PRESIDENTE** :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Administración Pública (5909 – UNESCO)



-Archivo FCA (1)

"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### RESOLUCIÓN N.º 0552-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 06 de junio de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2023-CU-6356 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023** presentado por el(la) Bachiller: **DIANA GUILDA MAMANI TITO**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO**.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **DIANA GUILDA MAMANI TITO**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO**.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 11 de junio de 2024**, a horas **10:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO**.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

#### **RIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**RESOLUCIÓN N.º 1093-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 03 de noviembre de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° CU-12890, presentado por el(la) egresado(a): **DIANA GUILDA MAMANI TITO**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023 con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: DIANA GUILDA MAMANI TITO**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### RESOLUCIÓN N.º 758-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 23 de agosto de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 054-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 15 de agosto de 2023, presentado por: **DIANA GUILDA MAMANI TITO**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **DIANA GUILDA MAMANI TITO**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023** para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **DIANA GUILDA MAMANI TITO** Titulado: **GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **DIANA GUILDA MAMANI TITO**, Titulado: **GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



### RESOLUCIÓN N.º 758-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 23 de agosto de 2023

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
1.- Identificar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	
2.- Establecer la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	
3.- Corroborar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	
4.- Determinar la relación entre la gestión de programas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	
<b>SEDE DE EJECUCION:</b>	Comima
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: julio 2022 FECHA FIN: mayo 2023
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/1917.00
<b>LINEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ADMINISTRACION PÚBLICA (5909-UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO:** RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

**CUARTO:** **DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

COPIAS DE  
Director de Investigación  
Dirección de  
Asesoría  
Interesados (1)  
-Archivo (1)  
Bk. Gredosj.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
**Dr. Benigno Callata Quispe**  
**DECANO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Agraria de la Selva Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1%




Metadatos Complementarios - UANCV



<b>Título de la tesis</b>	
<b>GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	DIANA GUILDA MAMANI TITO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75786682
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0009-2046-4367">https://orcid.org/0009-0009-2046-4367</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Edificio:</b> Municipalidad distrital de Conima  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> Moho  <b>Distrito:</b> Conima  Plaza de Armas S/N  <b>Coordenadas:</b>  Latitud: -15.456970  Longitud: -69.426126  Latitud: 15° 45' 69" Sur  Longitud: 69° 42' 61" Oeste</p> <p><b>URL Maps:</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/JuJF8MCicaYWPui57">https://maps.app.goo.gl/JuJF8MCicaYWPui57</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2023 – Junio 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Administración pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p><b>Ciencias políticas</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</a></p> <p><b>Temas sociales</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



Dr. Sr. S. Leimaco Aguilar Pinta  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DIANA GUILDA MAMANI TITO, identificado con DNI

Nro. 75786682, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**  
 **Programa de Segunda Especialidad,**  
 **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación**,  **Trabajo Académico** denominada:

GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de SEPTIEMBRE del 2024



Firma del Asesor  
(obligatoria)



Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

A Dios, por haberme dado la vida, fortaleciéndome con fuerza espiritual, mi inmensa gratitud y aprecio a mis queridos padres Mario Mamani León y Gloria Delia Tito Hurtado quienes me guiaron por la senda del bien, brindándome su apoyo incondicional en el logro de mi profesión, a mi querido sobrino Eduwar y mis queridos hermanos y a todos aquellos seres queridos que creyeron en mí.



### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Escuela profesional Administración y Gestión Pública que fue, hogar y lugar donde me forme. Agradezco la colaboración de los docentes por orientarme, con sus sabias enseñanzas y paciencia en mi formación profesional.

A mi estimado asesor de tesis Dr. Licímaco Aguilar Pinto por haber dedicado su tiempo guiándome con su sabiduría y experiencia en todo el desarrollo del presente estudio. A mi familia, por su paciencia, amor, comprensión y constante motivación, quienes fueron el sostén de mi formación profesional y en el proceso de la elaboración de mi tesis.



**ÍNDICE GENERAL**

DEDICATORIA ..... III

AGRADECIMIENTO.....IV

ÍNDICE GENERAL..... V

ÍNDICE DE TABLAS ..... VIII

ÍNDICE DE FIGURAS .....IX

RESUMEN.....X

ABSTRACT.....XI

INTRODUCCIÓN .....XII

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. *Planteamiento del problema* ..... 14

1.2. *Formulación del problema* ..... 15

    1.2.1. *Problema general*..... 15

    1.2.2. *Problemas específicos* ..... 15

1.3. *Justificación de la investigación*..... 16

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. *Objetivo general* ..... 17

2.2. *Objetivos específicos* ..... 17

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. *Antecedentes de la investigación* ..... 18

    3.1.1. *A nivel internacional* ..... 18

    3.1.2. *A nivel nacional* ..... 19

    3.1.3. *A nivel regional* ..... 21

3.2. *Marco teórico* ..... 23

    3.2.1. *Gestión por resultados* ..... 23

    3.2.2. *Planificación estratégica* ..... 27



- 3.2.2.1. Etapas de la planificación estratégica ..... 28
- 3.2.2.2. Monitoreo ..... 30
- 3.2.2.3. Presupuesto por resultados ..... 31
- 3.2.2.4. Gestión de programas y/o proyecto ..... 32
- 3.2.3. *Desempeño laboral* ..... 32
  - 3.2.3.1. Eficiencia ..... 33
  - 3.2.3.2. Responsabilidad ..... 33
  - 3.2.3.3. Ética ..... 34
- 3.3. *Marco conceptual* ..... 35

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

- 4.1. *Hipótesis general* ..... 36
- 4.2. *Hipótesis específicas* ..... 36
- 4.3. *Variables* ..... 36
  - 4.3.1. *Variable 1: Gestión por resultados* ..... 36
  - 4.3.2. *Variable 2: Desempeño laboral* ..... 37
- 4.4. *Operacionalización de variables* ..... 37

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

- 5.1. *Enfoque de la investigación* ..... 38
- 5.2. *Método(s) aplicados a la investigación* ..... 38
- 5.3. *Tipo de investigación* ..... 38
- 5.4. *Nivel de investigación* ..... 39
- 5.5. *Diseño de investigación* ..... 39
- 5.6. *Población y muestra* ..... 39
  - 5.6.1. *Población* ..... 39
  - 5.6.2. *Muestra* ..... 39
- 5.7. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos* ..... 40
  - 5.7.1. *Técnica* ..... 40
  - 5.7.2. *Instrumento* ..... 40
- 5.8. *Confiabilidad y Validez del instrumento* ..... 40
  - 5.8.1. *Confiabilidad* ..... 40



5.8.2. Validez del instrumento..... 41

5.9. *Procedimiento de tratamiento de datos* ..... 42

5.10. *Contrastación de hipótesis* ..... 42

5.10.1. Contrastación de la hipótesis General..... 42

5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas ..... 43

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. *PRESENTACIÓN DE RESULTADOS*..... 48

6.1.1. Prueba de normalidad ..... 48

6.1.2. Medición de coeficiente de correlación ..... 49

6.1.3. Interpretación del diagrama de dispersión ..... 50

6.1.4. Prueba estadística del objetivo general ..... 50

6.1.5. Prueba estadística de los objetivos específicos ..... 52

6.2. *DISCUSIÓN DE RESULTADOS* ..... 56

CONCLUSIONES ..... 59

RECOMENDACIONES ..... 61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 63

ANEXOS..... 67

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA..... 68

ANEXO 2: MATRIZ DE DATOS..... 69

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN..... 71

ANEXO 4: HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO..... 73

ANEXO 5: EVIDENCIAS DE RECOJO DE DATOS ..... 76



ÍNDICE DE TABLAS

*Tabla 1* Operacionalización de variables de la investigación ..... 37

*Tabla 2* Confiabilidad Alfa de Cronbach ..... 41

*Tabla 3* Contrastación de la hipótesis general ..... 43

*Tabla 4* Contrastación de la hipótesis específica 1 ..... 44

*Tabla 5* Contrastación de la hipótesis específica 2 ..... 45

*Tabla 6* Contrastación de la hipótesis específica 3 ..... 46

*Tabla 7* Contrastación de la hipótesis específica 4 ..... 47

*Tabla 8* Prueba de normalidad para las variables gestión por resultados y desempeño laboral ..... 49

*Tabla 9* Escala de nivel de correlación ..... 49

*Tabla 10* Prueba estadística de correlación del objetivo general ..... 51

*Tabla 11* Prueba estadística de correlación del objetivo específico 1 ..... 52

*Tabla 12* Prueba estadística de correlación del objetivo específico 2 ..... 53

*Tabla 13* Prueba estadística de correlación del objetivo específico 3 ..... 54

*Tabla 14* Prueba estadística de correlación del objetivo específico 4 ..... 55



## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Alcance de los diagramas de dispersión .....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 2 Diagrama de dispersión del objetivo general .....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 3 Diagrama de dispersión del objetivo específico 1.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 4 Diagrama de dispersión del objetivo específico 2.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 5 Diagrama de dispersión del objetivo específico 3.....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 6 Diagrama de dispersión del objetivo específico 4.....</i>	<i>55</i>



## RESUMEN

El trabajo de investigación cuyo objetivo fue, Determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. La metodología que se aplicó es deductivo, tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo; de diseño no experimental-transversal, la técnica que se utilizo es la encuesta para las variables gestión por resultados y el desempeño laboral, el instrumento es el cuestionario para ambas variables debidamente validado a través de juicios de 3 expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach obteniendo un indicador de 0,935 en la variables gestión por resultados y 0,893 en la variable desempeño laboral. través del estadístico no paramétrico Rho de Spearman lo cual mide el grado de correlación. El p-valor fue 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) la cual se halló a través de la prueba no paramétrica Tau b de Kendall. Se concluyo, existe una relación muy alta positiva 96.4, entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de conima 2023, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

*Palabras clave:* Gestión por resultados, Desempeño laboral, Planificación estratégica



## ABSTRACT

In this research work, the objective was to determine the relationship between results-based management and the work performance of the administrative staff of the District Municipality of Conima, 2023. The methodology that was applied is deductive, the type of research is applied at a correlational level. , quantitative approach; non-experimental-cross-sectional design, the technique used is the survey for the variables management by results and work performance, the instrument is the questionnaire for both variables duly validated through judgments of 3 experts and determining its reliability through Alpha of Cronbach obtaining an indicator of 0.935 in the results-based management variables and 0.893 in the job performance variable. through the non-parametric Spearman's Rho statistic which measures the degree of correlation. The p-value was 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) which was found through Kendall's non-parametric Tau b test. It was concluded that there is a very high positive relationship, 96.4, between results-based management and the work performance of the administrative staff of the district municipality of Conima 2023, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis.

*Keywords:* Results-based management, Job performance, Strategic planning



## INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la gestión orientada a resultados ha sido generalmente aceptada desde hace mucho tiempo frente a la austeridad económica, esta idea ha ganado un consenso aún mayor, crece la presión sobre los gobiernos para que tengan mayor transparencia, para lograr resultados organizacionales deseados integrando nuestra ideología y nociones de consecuencias en cada aspecto de nuestras operaciones y lo más importante, incorporando conocimientos sobre el trabajo y la decisiones comerciales tomadas (UNODC, 2018). Estudios como el realizado por Behn (2003) y Hood (2007) han destacado la relevancia de este modelo en la mejora del desempeño gubernamental, enfocándose en la medición y el logro de resultados tangibles que impacten positivamente en la calidad de los servicios públicos y en la satisfacción de los ciudadanos.

El objetivo de la gestión por resultados en Perú ha sido un tema de interés creciente en los últimos años. Con la promulgación de la Ley del Sistema Nacional de Presupuesto Público en el año 2002 y la creación de la Dirección Nacional del Presupuesto Público por Resultados (DNPPR), el país ha dado pasos significativos hacia la adopción de este enfoque. Estudios como el de Ugarte (2015) y Soria (2018) han explorado la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en instituciones gubernamentales peruanas, destacando la importancia de alinear los incentivos y las metas organizacionales con los objetivos estratégicos para impulsar una mayor eficiencia y efectividad en la prestación de servicios públicos.

En este estudio, se investigó la correlación entre el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Conima durante el año 2023 y la aplicación de la gestión por resultados. Uno de los objetivos específicos fue analizar cómo la planificación estratégica afecta el desempeño laboral en este contexto particular. Además, se examinó cómo el monitoreo influye en el rendimiento del personal administrativo en la misma municipalidad



durante el mismo período. También se evaluó el impacto del presupuesto basado en resultados en el desempeño laboral dentro de la institución. Por último, se investigó la relación entre la gestión de programas y el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Conima durante el año 2023. Este estudio se realizó siguiendo los lineamientos establecidos en la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, la cual establece los criterios para asegurar la calidad de las investigaciones científicas orientadas hacia la obtención de grados y títulos profesionales.

Esta tesis está organizada en seis capítulos, cada uno diseñado con el propósito de abordar aspectos fundamentales de nuestro tema de investigación.

En el Capítulo I, nos enfocamos en la problemática, proporcionando la formulación tanto del general y específicos, y ofrecemos una justificación detallada que respalda el estudio.

En el Capítulo II, presentamos los objetivos del estudio, abarcando tanto el objetivo general y específicos, delineando claramente la dirección y metas que perseguimos.

El Capítulo III aborda los antecedentes internacionales, nacionales y locales que preceden a nuestra investigación, junto con la exposición del marco teórico y conceptual que servirá como base para nuestro análisis.

El Capítulo IV se centra en el planteamiento de la hipótesis general y las específicas, la identificación de variables, una estructura sólida para la ejecución de nuestra investigación.

En el Capítulo V, detallamos la metodología empleada, incluyendo el enfoque y demás descripciones de la muestra.

El Capítulo VI, muestra un análisis de las discusiones que derivan de ellos. Este capítulo constituye el núcleo central donde se exploran y explican los hallazgos de la investigación.

Finalmente, se exponen las conclusiones derivadas de nuestro estudio, se ofrecen recomendaciones para investigaciones futuras, se presenta la bibliografía consultada y se incluyen los anexos que respaldan y complementan nuestro trabajo.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional la organización para la cooperación y el desarrollo económico señala que el desempeño a través de la ejecución presupuestaria no ha superado las expectativas ya establecidas en el plan de gobierno, la principal razón de esto es la profesionalización de las instituciones que administren los recursos que son públicos.

En la actualidad, los gobiernos en América Latina están dedicando esfuerzos a la implementación de lineamientos estratégicos con el objetivo de optimizar las diferentes prestaciones de servicios a la población administrada. Esta mejora se busca a través de la promulgación de reglamentos y leyes que aborden de manera efectiva el problema presupuestal, En este contexto, existen instrumentos de gestión que aplicando de manera correcta permiten la distribución eficiente de los recursos estatales a los ciudadanos. Este proceso se lleva a cabo mediante un estudio previo de las necesidades, el cual es realizado por los órganos del Estado. Sin embargo, se ha observado una falta de similitud entre el análisis del presupuesto aprobado y el ejecutado. Esta discrepancia se atribuye principalmente al incumplimiento de las metas programadas en las instituciones estatales. Un factor clave que se señala como causa principal de este incumplimiento es el escaso cumplimiento de la profesionalización por parte de los burócratas para implementar las estrategias necesarias, según indicó (Collazos, 2021).



A nivel nacional, la gestión por resultados es lamentable en nuestro país debido a que no se desarrollan proyectos en beneficio de los ciudadanos, Por ello Salinas (2017) indica que los recursos financieros no son canalizados como corresponde, esto se debe a muchos factores entre ellos, el incumplimiento de metas y objetivos, compromiso político y desinformación; lo que respecta en la gestión pública, todos los presupuestos que no son ejecutados no se hallan enfocados en el resultado de la calidad del gasto, para Vílchez (2020) las municipalidades no realizan sus expensas, motivo por el cual la prestación de servicios a los pobladores no mejora, es decir, al momento de la estimación de costos presupuesto se presenta variaciones referentes a la calidad de vida, el presupuesto ejecutado fue en beneficio de crear infraestructuras lo cual no tuvo algún efecto favorable.

La Municipalidad de Conima no es adverso el problema que se está suscitando el presupuesto público asignado no llega a ser ejecutado al 100% se suscita debido a diferentes causas, los cuales son desconocimiento de la información pública, compromiso político, gasto no realizado, etc. Ello implica que las metas y objetivos presupuestales se incumplan, de manera que las expensas que fueron ejecutados no son enfocadas en la calidad del gasto. en este sentido el desempeño laboral que vienen ejerciendo los burócratas resulta ser deficiente ya que se viene demostrando que el gasto presupuestal no es el 100% por lo que es necesario trabajar en equipo para alcanzarlos los objetivos.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

PE1. ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?



PE2. ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?

PE4. ¿Cuál es la relación entre la gestión de programas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?

### **1.3. Justificación de la investigación**

Se justifica desde lo teórico porque, se aplicarán respectivas encuestas a los trabajadores administrativos y saber la relación existente entre las variables de estudio, el mismo que ayudará a evaluar la satisfacción de todos los trabajadores que colaboran dentro de la institución, a través de sus expectativas y perspectivas personales.

Esta investigación tiene una relevancia práctica significativa, ya que permitirá evidenciar la relación entre las variables de estudio que conciernen a los trabajadores administrativos. Estas variables se han establecido como herramientas orientadoras en la toma de decisiones, las cuales han demostrado mejorar el desempeño laboral de los administrativos. Además, se espera que los resultados obtenidos contribuyan a fortalecer las prácticas de gestión que, a su vez, promuevan el desarrollo social de los pobladores. Un aspecto fundamental es la articulación de instituciones locales, como la municipalidad, el centro de salud, la escuela y la gobernación, para generar un impacto más significativo en la comunidad.

Desde lo metodológico, este estudio adopta un enfoque cuantitativo con un método deductivo, descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. Después de completar el análisis, se derivarán conclusiones y recomendaciones para ambas variables. Se emplearán dispositivos de evaluación óptimos con la finalidad de demostrar la relación que tienen entre las dos variables de estudio.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

#### 2.2. Objetivos específicos

OE1. Identificar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

OE2. Establecer la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

OE3. Corroborar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

OE4. Determinar la relación entre la gestión de programas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. *A nivel internacional*

Campo (2019) en el estudio “Modelo de gestión por resultados para la dirección” tuvo como propósito principal implementar un instrumento de gestión que contribuirá a los recursos institucionales y esfuerzos que estén encausados a resultados. La metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Su resultado 19 sondeos manifiestan que no conocen el instrumento para la gestión por resultados y 8 personas si tienen conocimiento por lo que 16 colaboradores manifiestan que la planificación estratégica es muy importante, 6 encuestados afirman que la asignación presupuestal solventar en la institución sus necesidades. Se concluye que la dirección de salud no cuenta con un modelo de gestión de resultados.

Contreras (2018) en su artículo titulado; gestión por resultados en la política para superar la pobreza. Cuyo objetivo fue analizar la gestión por resultados a fin de superar en índice de pobreza. Su metodología fue tipo analítico de diseño el cual fue no experimental y su enfoque cuantitativo. Su resultado fue que se evidencia que el nivel de los indicadores de eficiencia es bajo ya que se concentran más en el tipo de atención de los usuarios. En conclusión, el país de Chile estableció normas legales como el sistema de evaluación de desempeño.



Alarcón et al. (2020) en su artículo; satisfacción laboral y motivación en un hospital Chileno. El objetivo fue determinar el grado de satisfacción en el trabajador del sistema de salud. La metodología que utilizó fue descriptiva, con enfoque cuantitativo y de diseño el cual fue no experimental. El resultado fue que la satisfacción laboral de los profesionales se relaciona positivamente con la eficacia del servicio que ofertan. Su conclusión fue que solo el 23% de sondeados señalaron tener una motivación alta por lo que su desempeño en moderado.

Mendoza y Arriola (2022) En el estudio el Desempeño laboral un estudio conceptual. Tuvo como objetivo, analizar el desempeño laboral de los trabajadores. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño el cual fue no experimentado y de tipo descriptivo. Su resultado fue que el análisis de la historia del desempeño laboral genera importantes aportes en el sentido práctico sin embargo tales teorías no son suficientes porque en diferentes instituciones aún hay desempeño laboral deficiente y moderado en algunos. En conclusión, el clima organizacional es una característica importante para que el desempeño sea eficiente.

Castro y Delgado (2020) en el artículo titulado “Gestión de talento y el desempeño laboral”. Tuvo como objetivo establecer la condición de la GTH con el cometido laboral. El método fue de enfoque cuantitativo, tipo básica de diseño el cual fue no experimental. Su resultado fue que es aceptable el desempeño laboral si se cumple con las expectativas que la entidad requiere en cada oficina asimismo el ambiente laboral es el adecuado. En conclusión, se evidencia que la motivación cumple metas según las expectativas en él.

### ***3.1.2. A nivel nacional***

Romero (2020) en su investigación Gestión Pública por resultados y desempeño laboral de los directores de la Ugel, 2020. Tuvo como fin principal identificar la relación mostrada en el estudio de las variables en los profesionales de la Ugel, empleando la metodología



entrevistas semiestructuradas, descriptivo- correlacional. En los resultados que obtuvo muestran que se halló un nivel de confiabilidad de 0,836 para la primera y de 0.822 para la segunda variable. Los hallazgos mostraron que en los resultados que hay asociación positiva entre las variables la cual es alta y directa de 0.770.

En la tesis de Guanilo (2021), titulada "desempeño laboral y gestión por resultados en el municipio de la Esperanza", se propuso como objetivo determinar de las variables planteada en la gerencia de desarrollo económico. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional y con un método descriptivo de corte transversal. Los resultados obtenidos indican que los colaboradores expresan que su desempeño es en ocasiones moderado y a veces deficiente. Esta situación se atribuye al hecho de que la gestión de resultados se encuentra en un nivel intermedio. Se destaca la evidencia de una asociación significativa, con un nivel de coeficiente de relación de 0.784 entre ambas variables estudiadas.

Reategui (2021) sustentó la tesis Desempeño laboral y gestión por resultados en San Martín. Cuyo objetivo de su estudio fue ver la relación de ambas variables de estudio en la municipalidad. Su método fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo. El resultado que obtuvo fue que el 47% de los colaboradores afirman que la planificación estratégica casi siempre existe ello con el objetivo de lograr las metas y realizar una adecuada toma de decisiones. Su conclusión fue que se halló una correlación la cual fue débil y es igual a 0.213 lo que demuestra que efectivamente existe influencia entre ambos asimismo se muestra que no todos los colaboradores participan en la creación de los documentos de gestión educativa.

Pajuelo (2021) sustentó la tesis Gestión por resultados y el desempeño laboral de los administrativos. Cuyo propósito fue, identificar la asociación de las variables en la universidad de Huaraz. Su método fue de tipo cuantitativo de método hipotético deductivo.



Su resultado fue que el 70% de sondeados afirman que el nivel es bajo en cuanto a la gestión por resultados y el 99% señala que el nivel es medio en cuanto a desempeño laboral. Su conclusión fue que hay asociación de 0,684 entre las variables el p valor es igual a 0.000.

Araucano (2021) sustentó la tesis la gestión por resultado y el desempeño laboral de la unidad territorial. Cuya finalidad del estudio fue identificar la relación entre las variables en Huaraz. Su método fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Su resultado fue el siguiente el 50% de encuestados corroboran que el desempeño laboral del trabajador es moderado, el 56% señala que la GPP es regular ello se debe a que los colaboradores quienes desarrollan sus labores no reúnen las capacidades necesarias para desempeñarse en las áreas que laboran. Se evidenció que el compromiso del personal en su desempeño en el trabajo no prevalece por encima del cumplimiento de sus metas.

En su tesis "gestión por resultados y el desempeño laboral en el Municipio de Tacna (2019)" se buscó analizar la conexión entre las variables de estudio. Utilizando una metodología de tipo cuantitativo siguiendo los lineamientos de un diseño no experimental, considerando los datos en un solo tiempo, el autor sustentó su estudio. Los resultados revelaron que el 85% de los encuestados expresaron que la planificación es poco adecuada, mientras que el 84% indicó que el presupuesto es insuficiente. Además, se observa que la (GpR) está asociada con la actitud laboral de los trabajadores en un grado significativo, alcanzando un coeficiente de correlación de 0.756 mediante la aplicación del estadístico R de Spearman.

### **3.1.3. A nivel regional**

Meza (2021) sustentó la tesis Gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud. Cuyo propósito fue identificar la relación existente entre la gestión por competencias y el desempeño de las labores de los colaboradores del centro de salud. La metodología que empleó en el estudio fue cuantitativa, y un diseño de estudio



no experimental, deductivo. En sus resultados obtenidos se denota que los colaboradores no identifican errores que afectan el trabajo asimismo el director no ejecuta alguna estrategia el cual pueda brindar resultados positivos y el trabajador no ejerce una buena comunicación entre sus compañeros. Concluyendo que se evidencio la existencia de una relación que es positiva de R de Spearman de 0.743 entre ambas variables.

Figuroa (2019) sustento la tesis Gestión pública por resultados y satisfacción laboral en los trabajadores de la Sunarp Puno. Tuvo como propósito identificar la influencia de la variable 1 con la variable 2 de la zona registral. Su metodología aplicada fue descriptiva, de diseño no experimental de tipo aplicada. Su resultado fue que el 48% de sondeos manifiesta que los colaboradores consideran que por medio de la gestión por resultados los recursos son utilizados de manera eficiente además los recursos no son utilizados de manera eficiente en comparación con la gestión. Se evidencia que no existe un buen clima organizacional por lo que no hay una satisfacción laboral buena.

Salcedo (2018) sustento la tesis proceso de inducción y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Sandia. Cuyo propósito fue determinar la asociación del proceso de inducción y el desempeño laboral. Su método de estudio fue deductivo de diseño no experimental, transversal. Su resultado mostrado del estudio fue que el 51% de sondeos señalan que la entidad no les brinda un proceso adecuado de inducción que sea planificada por lo que revelan que su desempeño laboral no es el esperado. Se evidencia que hay asociación positiva alta de las variables que es igual a 0.727.

Jaque (2022) en el estudio la gestión por resultados y si incidencia en el desempeño laboral del Distrito la Perla. Su método fue no experimental, corte transversal de tipo cuantitativo. Su resultado fue que los trabajadores administrativos no tienen claro la misión, los objetivos de la institución como tampoco tienen conocimiento del reglamento de organización y funciones asimismo se halló una asociación de 0.972 la cual es positiva



fuerte entre ambas variables. Concluye que la entidad no cumple con las metas ya elaboradas de acuerdo a los plazos ya estipulados por lo que se evidencia que la entidad no asigna bien su recurso presupuestal.

Cariapaza (2019) sustentó la tesis “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del municipio de Acora. Cuyo propósito fue examinar la asociación existente entre el clima institucional y la satisfacción laboral. Su metodología fue relacional, diseño el cual fue no experimentado, básica. Su resultado fue que el 51% de entrevistados manifiestan que califican como alto su identidad institucional, el 54% califican su desempeño como bueno. En conclusión, se mostró que hay conexión positiva de Pearson igual a 60.88 del mismo modo que las condiciones laborales de la entidad no son las adecuadas.

## 3.2. Marco teórico

### 3.2.1. Gestión por resultados

Se refiere a un conjunto de principios, metodologías y recursos que guían la formulación de decisiones y actividades gubernamentales con el fin de mejorar diferentes aspectos del desarrollo que son alternativas de interés para todos los involucrados en las políticas públicas y la gobernanza. Esto, por supuesto, también se aplica a los ciudadanos. La gestión orientada a resultados sugiere la adopción de acciones a nivel nacional mediante el empleo de cadenas de valor públicas que establezcan de manera evidente la conexión entre los recursos, procesos y servicios, así como su influencia en las personas y el medio ambiente. Esto permite a los gobiernos intervenir sistemáticamente en la solución de los problemas públicos (Jordán, 2022).

Esta herramienta puede ser considerada como un potente medio de análisis desde diversas perspectivas: integra la planificación y el presupuesto, respalda los



procesos de evaluación del rendimiento, sirve como instrumento para expresar decisiones colectivas y añadir valor público, establece una conexión entre los objetivos y metas y los resultados de la gestión, y vincula el desarrollo con las transformaciones que se pretenden alcanzar (Cepal, 2019).

Desde hace bastante tiempo, la gestión centrada en resultados ha sido una práctica generalizada. Sin embargo, en los últimos años, ha adquirido aún más relevancia debido a la presión económica y el creciente escrutinio sobre los gobiernos en términos de transparencia y rendición de cuentas en el manejo de los recursos públicos. Esto ha llevado a una mayor atención a los informes sobre los recursos utilizados, las actividades realizadas y los productos generados por el Estado. Es importante señalar que estas medidas por sí solas no han sido suficientes para evaluar adecuadamente el éxito de los programas y objetivos implementados. Por tanto, la gestión basada en resultados se presenta como un enfoque necesario para abordar esta limitación y elevar los estándares de rendimiento, particularmente en el contexto de las Naciones Unidas, donde se busca un cambio de paradigma hacia la promoción del cambio en lugar de simplemente la producción y ejecución de tareas; En este sentido, implica que las entidades deben enfocarse en los resultados a largo plazo y ser capaces de evidenciar cómo contribuyen al logro del éxito en términos de los resultados alcanzados, en contraposición a simplemente detallar las actividades realizadas. (Flores, 2020).

De esta forma, se encuentra compuesta por 5 Pilares básicos.

#### 1) Políticas públicas nacionales y el planeamiento

La primera faceta está vinculada a la política, la cual se enmarca en la meta nacional establecida en el tercer pilar del Plan Bicentenario "El Perú hacia el 2021". Este objetivo tiene como propósito fundamental el fortalecimiento del Estado,



orientándolo hacia una mayor atención a las necesidades de los ciudadanos. Busca impulsar el progreso y garantizar que el gobierno desempeñe su función de manera eficiente y transparente en el servicio público.

## 2) El presupuesto para resultados

Dentro del segundo componente, se destaca el respaldo a las iniciativas de modernización en la administración pública, específicamente, aquellas relacionadas con las reformas del sistema presupuestario impulsadas por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Estas reformas tienen como objetivo primordial mejorar la eficacia en la gestión de los recursos públicos.

## 3) La gestión por procesos y la organización institucional

El tercer fundamento se enfoca en la implementación de la gestión por procesos en todas las entidades gubernamentales, con el fin de garantizar la prestación de servicios que generen resultados positivos para los ciudadanos. Se busca priorizar aquellos servicios que sean más pertinentes según las necesidades de la población. Además, se pretende eliminar cualquier obstáculo o gasto superfluo que obstaculice el funcionamiento eficiente de la administración pública.

## 4) El servicio civil meritocrático

El cuarto componente destaca la importancia de integrar la política de modernización con la reforma del servicio civil, con el propósito de elevar el rendimiento de los funcionarios públicos y alinear sus prerrogativas con las necesidades de la sociedad. Esto implica mejorar las condiciones laborales y promover una cultura organizacional que incentive la eficacia y la responsabilidad en el servicio público.

## 5) Sistema de seguimiento, evaluación, monitoreo.



El quinto elemento fundamental contempla la implementación de un sistema de información destinado a recopilar, estructurar y evaluar los procedimientos, asegurando que las actividades se desarrollen de acuerdo con lo planificado. Este sistema debe incluir indicadores específicos orientados hacia los resultados y plazos predefinidos, los cuales deben ser validados con criterios que garanticen su fiabilidad y transparencia. Además, se debe promover la accesibilidad y el uso efectivo de esta información para respaldar la toma de decisiones informadas en el ámbito gubernamental.

La característica central de la gestión por resultados es su enfoque en el logro de resultados tangibles y medibles. Los objetivos y metas se definen claramente y se utilizan como criterios para evaluar el desempeño y el éxito.

**Enfoque Estratégico:** La gestión por resultados está arraigada en la planificación estratégica. Se desarrollan planes detallados que delinean cómo se alcanzarán los objetivos, lo que implica identificar acciones específicas, asignar recursos y establecer plazos.

**Indicadores de Rendimiento:** Se establecen indicadores y métricas cuantitativas y cualitativas para medir el progreso hacia los objetivos. Estos indicadores proporcionan información clave sobre el rendimiento y permiten tomar decisiones informadas.

**Medición y Seguimiento Continuo:** La gestión por resultados implica un seguimiento constante del avance hacia las metas. Esto permite identificar desviaciones tempranas y realizar ajustes para garantizar que se mantenga el rumbo correcto.

**Flexibilidad y Adaptabilidad:** Aunque se fijan objetivos concretos, la gestión por resultados reconoce la importancia de adaptarse a cambios en el entorno,



circunstancias imprevistas y nuevas oportunidades. La flexibilidad permite ajustar estrategias sin perder de vista los resultados finales.

**Enfoque en la Mejora Continua:** Se busca constantemente mejorar el rendimiento y los resultados. El análisis de éxitos y fracasos pasados, así como la incorporación de lecciones aprendidas, impulsan la optimización de los procesos y la toma de decisiones.

**Responsabilidad y Rendición de Cuentas:** Involucra la atribución de responsabilidades definidas a individuos y grupos, asegurando así el cumplimiento de los objetivos establecidos. La rendición de cuentas promueve la transparencia y la responsabilidad individual y colectiva.

**Participación y Colaboración:** Se valora la contribución de todos los miembros del equipo y las partes interesadas. La participación activa y la colaboración facilitan la generación de ideas, la resolución de problemas y la implementación efectiva de estrategias.

**Innovación y Creatividad:** La búsqueda de soluciones novedosas y creativas es esencial para superar desafíos y encontrar enfoques más efectivos para lograr los resultados deseados.

**Enfoque de Largo Plazo:** Aunque la gestión por resultados se centra en objetivos específicos y medibles, también puede tener en cuenta impactos a largo plazo y sostenibilidad, en lugar de simplemente centrarse en ganancias a corto plazo.

**Comunicación Efectiva:** Una comunicación abierta y transparente es clave para alinear a todas las partes interesadas en torno a los objetivos y resultados, así como para mantener una comprensión compartida de la dirección estratégica.

### ***3.2.2. Planificación estratégica***

es un proceso mediante el cual las organizaciones eligen la dirección que seguirán en el logro de sus objetivos. Este procedimiento implica la definición de metas futuras y la traza de los caminos necesarios para alcanzar esos objetivos específicos. Además, la planificación estratégica busca ajustar de manera flexible la organización a su entorno, con el propósito de responder de manera efectiva a las demandas cambiantes y continuas de información. En este contexto, las organizaciones implementan actividades organizadas con el fin de adaptarse y evolucionar en su entorno, con la meta final de modificar sus circunstancias de manera positiva (Seminario, 2019).

La planificación representa un componente esencial del proceso de gestión, dirigido a organizar la actividad y perfeccionar el entorno operativo, ya sea de una organización en su totalidad o de una de sus subdivisiones y los procedimientos asociados. Se transforma en una herramienta de gestión, ordenación y control jerárquico. En este contexto, la planificación implica la dirección estratégica fundamental, ya que consiste en una secuencia de decisiones anticipadas para lo que está por venir. Por último, la planificación identifica objetivos y marcadores que actúan como puntos de referencia o criterios para la supervisión de la gestión. (Arana, 2020).

### **3.2.2.1. Etapas de la planificación estratégica**

Primera Fase: Establecimiento de la Misión, Visión y Valores de la Organización.

El proceso de organización inicia con la definición de la Visión, Misión y principios fundamentales de la entidad, delineando el propósito esencial de la organización. Se determina hacia dónde se dirige, cuál es su razón de ser, los sectores de negocio que abarcará, los productos o servicios fundamentales, y quiénes son sus clientes. Esto inspira a la organización a alcanzar su visión y su



objetivo primordial. Además, las políticas de la organización que establecen el marco de referencia para la acción deben ser claras y unívocas.

Segunda Fase: Análisis Externo. Esta etapa comprende el análisis exhaustivo del entorno externo y la identificación de los factores que impactan en la organización, especialmente la competencia y los nuevos competidores. Se evalúa la dinámica del mercado del producto, se estudian los nuevos factores o tendencias del entorno que pueden influir en el cambio organizacional, así como las innovaciones y preferencias de los clientes respecto a los productos o servicios ofrecidos. A menudo, estos factores del mercado se subestiman como estáticos, cuando podrían ser aprovechables por la organización mediante una adecuada formulación de estrategias.

Tercera Fase: Análisis Interno. Este análisis consiste en determinar las capacidades y recursos internos de la organización, evaluando las habilidades y experiencias de los empleados, identificando áreas de mejora, examinando los recursos financieros y tecnológicos disponibles para enfrentar los desafíos existentes y aprovechar las oportunidades. Las fortalezas se identifican como aspectos internos que favorecen el desarrollo de actividades alineadas con los objetivos y metas de la organización. Las debilidades son condiciones internas que obstaculizan el progreso normal de las actividades realizadas, lo que afecta el avance lento o la detención de los proyectos o empresas establecidos.

Cuarta Fase: Establecimiento de Objetivos y Metas. La organización define sus objetivos y metas para abordar los desafíos del entorno y superar las limitaciones. Estos objetivos deben ser claros, alcanzables, relevantes, medibles y coherentes con la visión y misión de la organización.



Quinta Fase: Formulación e Implementación de Estrategias. El proceso se materializa en una serie de acciones y actividades que se plasman en planes, proyectos y tareas, los cuales constituyen los recursos asignados para abordar las debilidades de la organización. En esta etapa, se ajusta la disposición estratégica esencial. El objetivo principal de esta fase es proporcionar a la organización una ventaja competitiva, es decir, una posición relativa favorable frente a sus competidores.

Sexta Fase: Control y Evaluación de Resultados. Esta etapa se realiza para demostrar la eficiencia de las destrezas implementadas para lograr la visión y los cambios realizados. Se evalúa si se lograron los objetivos establecidos y si se llevaron a cabo de la manera más efectiva. Es crucial para la organización aprender de estos resultados y ajustar sus estrategias (Navarro, 2019).

### **3.2.2.2. Monitoreo**

La elaboración de presupuesto y la planificación son igualmente funciones de monitoreo. En el contexto de la (GpR), se evalúa la eficacia de los resultados y los recursos utilizados para alcanzarlos. Cada pilar desempeña su papel específico en la supervisión de la ejecución, convirtiendo al seguimiento en un aspecto integral de la gestión, según lo señalado por (Castro et al. en 2020).

En la gestión de planes de desarrollo, el monitoreo se presenta como una herramienta esencial. Su enfoque está dirigido a asegurar la ejecución de las actividades y la utilización eficiente de los recursos asignados durante la formulación de los planes operativos del proyecto. En esta perspectiva, la evaluación, como segunda palabra clave, se convierte en un proceso crucial para determinar los efectos e impactos del proyecto, tanto los esperados como los



inesperados, en relación con las metas establecidas a nivel de propósito y resultados, según lo explicado por (Pérez, 2021).

A través del seguimiento y evaluación, que son componentes esenciales del ciclo de gestión pública, se examinan y analizan los resultados obtenidos. Estos resultados permiten identificar las áreas de mejora dentro de la entidad pública y, en consecuencia, desarrollar estrategias adecuadas para alcanzar la excelencia en sus procesos. Además, este proceso implica la generación de recomendaciones y la elaboración de planes de acción basados en la evaluación. Esto se lleva a cabo mediante el establecimiento de indicadores que abarcan resultados e impacto, producción, economía, eficiencia y calidad. Una vez que estos indicadores son procesados, pueden ofrecer información precisa sobre el grado en que se avanza hacia la generación de valor (Réategui, 2019).

### **3.2.2.3. Presupuesto por resultados**

El proceso de asignación presupuestaria se configura como un sistema orientado a la distribución de recursos hacia bienes y servicios de interés público, con el objetivo de generar impactos medibles en la sociedad. Esta metodología busca garantizar que el gasto estatal se gestione de manera óptima y eficaz, maximizando su efectividad en la satisfacción de las necesidades colectivas (Quispe y Villegas, 2018).

Se trata de un enfoque de administración gubernamental que establece una conexión directa entre la asignación de recursos, la obtención de resultados tangibles y el beneficio generalizado de la comunidad. Esta estrategia implica la aplicación de principios y metodologías específicas en todas las etapas del proceso presupuestario, desde su diseño hasta su evaluación, con el propósito de



asegurar una correlación sólida entre los bienes y servicios planificados y las mejoras significativas en el bienestar de los ciudadanos.

#### **3.2.2.4. Gestión de programas y/o proyecto**

El gobierno genera los bienes y servicios necesarios para cumplir con los objetivos delineados en su plan estratégico. Se basa en la facilitación, implementación y utilización de recursos de un proyecto y/o programa específico. Además, en los aspectos que representan el costo un programa para lograr un resultado particular; con indicadores mensurables y la inclusión de un sistema de evaluación vinculado a la asignación de recursos; e incorporando un alto nivel de responsabilidad (Suarez, 2022).

Se trata de la gestión de programas que están alineados con los objetivos empresariales, lo cual tiene como finalidad mejorar el desempeño de la organización. Esta práctica implica coordinar los procesos, herramientas, miembros del equipo y habilidades necesarias para ejecutar proyectos que logren los objetivos establecidos y satisfagan los requisitos correspondientes.

#### **3.2.3. *Desempeño laboral***

La psicología organizacional ha sido objeto de estudio. Es fundamental comprender el desempeño, ya que ayuda a las empresas a comprender y mejorar su crecimiento. Esto hace que el estudio de este término de las organizaciones sea un motivo importante de interés (Mondragon, 2021).

Con el tiempo, el término desempeño laboral se ha convertido en un medio para medir el funcionamiento efectivo de cada lugar en el sector productivo. Sin embargo, los empleados requieren retroalimentación basada en el resultado obtenido del conocimiento de su nivel de eficiencia, lo que los hace sentir seguros y respetados por su empleador, además de servir de tranquilidad a

quienes no cumplen con los requisitos de la organización. En lugar de depender únicamente de las pruebas o evaluaciones psicométricas, las personas deberían emplear técnicas que incorporen experiencia laboral y comportamientos para medir el desempeño laboral. (Mamani y Cáceres, 2019).

En relación con los elementos del rendimiento en el ámbito laboral, la eficiencia emerge como un factor de gran relevancia que debería considerarse como un elemento central en todas las organizaciones. Este enfoque es esencial para asegurar la entrega efectiva de servicios y abordar las necesidades de los usuarios que acceden a una institución. En este contexto, el rendimiento laboral se fundamenta en las conductas observadas o las acciones llevadas a cabo por los colaboradores, las cuales pueden ser evaluadas a través de sus habilidades y el nivel de contribución, según lo indicado por (Salazar y Ospina, 2019).

#### **3.2.3.1. Eficiencia**

El propósito central de la eficiencia consiste en alcanzar un objetivo específico al minimizar la utilización de recursos financieros, técnicos y materiales, ajustándose a la naturaleza del trabajo. En resumen, se trata de emplear de manera racional los recursos disponibles para llevar a cabo la labor, considerando la relación entre costos y beneficios (Chiavenato, 2017).

En relación con el rendimiento laboral de los servidores públicos, la eficiencia se manifiesta en la ejecución de actividades en el menor tiempo posible, utilizando de manera óptima los recursos disponibles para lograr los objetivos organizacionales. Este enfoque destaca la calidad de eficiencia en los colaboradores y su capacidad para alcanzar metas de manera efectiva.

#### **3.2.3.2. Responsabilidad**



Castro y Delgado (2020) la rendición de cuentas se describe como la obligación que tienen los funcionarios públicos de proporcionar información detallada a una autoridad de rango superior sobre el uso de recursos financieros, humanos y materiales durante el desempeño de sus funciones, así como los resultados alcanzados en su puesto de trabajo. Esto se lleva a cabo mediante un proceso que garantiza la transparencia y la comunicación efectiva de dicha información.

La rendición de cuentas implica responder a las expectativas de los demás y está asociada con el sentido de responsabilidad y compromiso en diferentes áreas de la vida, como el ámbito personal, familiar, laboral y ciudadano. Este concepto se relaciona con cumplir con las obligaciones y obedecer a la conciencia, a las autoridades y a principios éticos o religiosos. No se limita a una simple sumisión, sino que representa un compromiso activo que dignifica a cada persona.

### **3.2.3.3. Ética**

La ética constituye el conjunto de principios y valores que guían las acciones y decisiones de un individuo. Cuando personas con diversas perspectivas y trasfondos se reúnen en una plataforma común para colaborar hacia metas y objetivos establecidos, se forma una organización. La ética organizacional abarca diversas directrices y normas que determinan el comportamiento apropiado de los individuos en el entorno laboral (Soriano, 2023).

La integridad se posiciona como uno de los pilares fundamentales en el ámbito ético, siendo una cualidad altamente valorada al evaluar la reputación de una empresa. Esencialmente, la integridad es lo que sustenta los estándares éticos establecidos. En este sentido, la honestidad se entrelaza estrechamente con la integridad, ya que constituye la manera en que una empresa debe comunicarse



tanto interna como externamente, promoviendo la transparencia y la confianza en todas sus interacciones.

### 3.3. Marco conceptual

Según Ortiz (2011) Un marco conceptual es un conjunto de definiciones, teorías y conceptos sobre un tema que ayuda a estructurar el desarrollo de una investigación e interpretar los resultados de las investigaciones realizadas en el campo.

**Liderazgo:** capacidad que tiene un individuo para influir, organizar y motivar a otros.

**Municipalidad.** Conforme a Ley N° 27972 (2003) “son los órganos del Gobierno Local, originarias del mandato poblacional. Como individuos jurídicos con derechos públicos, poseen independencia financiera y burocrática en las cuestiones de su capacidad”.

**Relación interpersonal.** Son uno de los tipos de interacción que requiere el individuo, teniendo la capacidad de comunicarse a fin de aumentar sus conocimientos y asegurar su supervivencia.

**Satisfacción.** Es un factor positivo que queda impregnada en la mente del individuo, cuya expresión que se va generando durante y después de la atención, como un resultado de haber superado las expectativas.

**Situación económica.** Es una de las expresiones más aproximadas de la situación en la que se encuentran los individuos ya sea a del buen funcionamiento de sus gestiones comerciales con la que se sustentan.

**Trabajador.** Se define como un individuo que ofrece su labor de manera subordinada a una organización, ya sea una empresa, institución o persona, a cambio de una compensación económica por el uso de sus habilidades y esfuerzos.

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

#### 4.2. Hipótesis específicas

HE1. La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

HE2. El monitoreo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

HE3. El presupuesto por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

HE4. La gestión de programas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

#### 4.3. Variables

##### 4.3.1. Variable 1: Gestión por resultados

La gobernanza, que engloba principios, procesos y herramientas para mejorar el desarrollo, se presenta como una opción valiosa tanto para los actores políticos y los gestores públicos como para los ciudadanos en general (Jordán, 2022).



**4.3.2. Variable 2: Desempeño laboral**

Conforman un conjunto de habilidades de desempeño de una organización, las cuales se fundamentan en el logro de objetivos y normativas claramente definidas. Estas capacidades posibilitan la obtención de resultados destacados, subrayando la importancia de la evaluación para desarrollar políticas en consonancia con las necesidades específicas de la organización (Salazar y Ospina, 2019).

**4.4. Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables de la investigación*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert	
Variable: 1. Gestión por resultados	1.1. Planificación estratégica	1.1.1. Estratégico		
		1.1.2. Operativo		
		1.2.1. Control		
	1.2. Monitoreo	1.2.2. Monitoreo		
		1.2.3. Evaluación		
		1.3. Presupuesto por resultados	1.3.1. Manejo del presupuesto	Nunca (1)
	1.3.2. Presupuesto ejecutado		Casi nunca (2)	
	1.3.3. Disposición del presupuesto		A veces (3)	
	1.4. Gestión de programas	1.4.1. Facilitación de proyectos	Casi siempre (4)	
		1.4.2. Uso de recursos de los programas y proyectos		
		1.4.3. Desempeño del proyecto		Siempre (5)
	Variable: 2. Desempeño laboral	2.1. Eficiencia	2.1.1. Eficacia	
			2.1.2. Uso de los recursos	
2.1.3. Ejecución de actividades				
2.1.4. Productividad				
2.2. Responsabilidad		2.2.1. Compromiso		
		2.2.2. Dedicación al trabajo.		
		2.2.3. Oportunidad		
		2.2.4. Resultados esperados		
2.3. Ética		2.3.1. Proactividad		
		2.3.2. Integridad		
		2.3.3. Equidad		

*Nota:* Elaboración propia



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo, según Ñaupas et al. (2018), este enfoque de estudio se centra en la recolección y análisis de datos numéricos. En la que muestra énfasis en el análisis de datos numéricos relevantes y representativos para el estudio a fin de responder los objetivos planteados en el estudio.

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El estudio corresponde al método deductivo tal como menciona Hernández, (2019) menciona que el estudio se deduce iniciando con una premisa previa, la cual se asume como verdadera a fin de extraer conclusiones al final del estudio.

#### 5.3. Tipo de investigación

El tipo aplicada, según Carrasco (2018) es aquella en la que el investigador identifica y comprende claramente el problema antes de iniciar el estudio, y emplea la investigación para responder preguntas específicas relacionadas con dicho problema.

Por otra parte, Hernández y Mendoza (2019) indican que Se caracteriza por tener una finalidad práctica inmediata claramente definida. Es decir, se estudia, implementa, modifica, transforma o provoca cambios en función de un área particular de la realidad (pag.43).



## 5.4. Nivel de investigación

Se trata de una investigación de nivel correlacional, ya que se abocará a describir las características y datos de la población o fenómeno bajo estudio. El objetivo principal es establecer el grado o nivel de asociación, que existe entre dos o más variables, siendo este estudio de dos variables. Se caracteriza, en primer lugar, por la medición de las variables y, posteriormente, por la estimación de la correlación mediante pruebas y técnicas estadísticas (Pino, 2018).

## 5.5. Diseño de investigación

El diseño del estudio es no experimental - transversal, donde no se realizará alguna manipulación o alteración del objeto que se está estudiando, se observa los fenómenos motivo de estudio en su contexto natural y se registra tal cual sin manipulación de sucesos, para luego ser analizadas. (Hernández & Mendoza, 2019)

Por otro lado, Silvestre y Huamán (2019), indican que esta investigación no experimental permite determinar mediante estudios conclusiones sobre diferentes elementos, que no pueden ser comprobados con experimentos.

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

Según Hernández (2019), afirma que la población “son un acumulado de cuerpos, individuos que tienen ciertas características en común que pueden ser estudiadas en un momento y en un lugar definido, donde se elabora el estudio”. La población para este estudio es 50 trabajadores del municipio de Conima.

### 5.6.2. Muestra

Según el autor López P. & define que la cantidad de la muestra del censo es igual a la población, por lo que se utiliza esta clasificación si la población es relativamente

pequeña, es decir, no se realizó el cálculo ni la selección de la muestra. En este sentido, la población considerada del estudio es censal.

## **5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **5.7.1. Técnica**

La técnica una encuesta, según Pino (2018) la encuesta se define como el conjunto de recursos, técnicas e instrumentos empleados para adquirir información y conocimiento específico. Estos recursos están disponibles para los investigadores y facilitan la obtención de datos relevantes siguiendo los pasos o etapas necesarias.

### **5.7.2. Instrumento**

Los instrumentos de investigación son los medios que el investigador utiliza para abordar problemas y fenómenos y obtener información relevante. En este proyecto, se utilizará un cuestionario que incluye una escala Likert, como se detalla en los anexos del estudio. Este cuestionario se empleó como instrumento para ambas variables de estudio durante la investigación.:

Según Hernández (2019), manifiesta que el cuestionario recoge información sobre los hechos o sucesos, debido a las preguntas que se formulan pretenden alcanzar información mediante las respuestas de la población a la que se le aplicara la respectiva encuesta.

## **5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento**

### **5.8.1. Confiabilidad**

En esta investigación para determinar la confiabilidad del instrumento que se aplicó se seleccionó el estadístico, Alfa de Cronbach que mide la confiabilidad de (ítems), Aquí podemos ver que el valor asignado que tienen los coeficientes según (Valderrama, 2015):



- ❖ coeficiente alfa  $>0.9$  es excelente
- ❖ coeficiente alfa  $>0.8$  es bueno
- ❖ coeficiente alfa  $>0.7$  es aceptable
- ❖ coeficiente alfa  $>0.6$  es cuestionable
- ❖ coeficiente alfa  $>0.5$  es pobre
- ❖ coeficiente alfa  $<0.5$  es inaceptable

**Tabla 2**

*Confiabilidad Alfa de Cronbach*

VARIABLES DE ESTUDIO	ALFA DE CRONBACH	N.º DE ELEMENTOS
Gestión por resultados	,935	15
Desempeño laboral	,893	20

**Nota:** La tabla muestra la escala de confiabilidad de la variable gestión por resultados y la variable desempeño laboral

Como se puede visualizar en la tabla 2, el coeficiente alfa de Cronbach de la variable gestión por resultados, es 0,935 lo que significa que el instrumento es confiable. Según Valderrama, (2015), está en la categoría “Excelente”.

De la misma forma, el resultado del coeficiente de alfa de Cronbach de la variable Desempeño laboral, es 0,893 que significa que el instrumento es confiable y se encuentra en la categoría “buena”

### 5.8.2. Validez del instrumento

Para obtener datos confiables, la herramienta se evaluó utilizando el juicio de tres expertos. Este método permite la opinión de los sujetos expertos sobre el tema de la investigación, que le permite confirmar la herramienta, ya que está sujeto al juicio de cada uno de los especialistas en varios campos: Todos ellos contribuyeron a la mejora y la expansión de la herramienta.



- ❖ MG. ESPEJO CHAHUARA LUZ MERY
- ❖ DR. LARICO MAMANI EDY
- ❖ DR. PILCO CHURATA JUAN MAURICIO

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Con respecto a la recolección de los datos primeramente se quedará los horarios de los trabajadores administrativos que serán encuestados, una vez que sean recopilados los datos se procederá al llenado del Excel a fin de ser procesado en el SPSS versión 24, donde se obtendrán las tablas y gráficos correspondientes con sus interpretaciones, cuyo análisis mostrará las frecuencias y sus respectivos porcentajes de la gestión por resultados y el desarrollo personal, de la misma forma se alcanzará la relación que tiene de las variables mencionadas en el presente estudio.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

En la validación de nuestra Hipótesis es por el estadístico Tau b de Kendall indicando la aceptación o rechazo de la hipótesis que serán planteadas, porque que se evaluarán la relación entre las dos variables que tienen categorías ordinales, debido a que están tienen un orden natural (Palomino et al. (2017).

### 5.10.1. Contrastación de la hipótesis General

#### i. Hipótesis general

**Ho.** La gestión por resultados no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

**Ha.** La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

#### ii. Nivel de significancia

"0.05" es el nivel de significancia ( $\alpha$ ). Si el valor p es menor que este umbral, se considera que los resultados son estadísticamente significativos.

### iii. Estadística de prueba

**Tabla 3***Contrastación de la hipótesis general*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,857	,027	30,958	,000
N de casos válidos		50			

*Nota:* Datos obtenidos del trabajo en campo.

### iv. Interpretación y decisión

En los resultados mostrados de la prueba de hipótesis general se generaron utilizando el estadístico Tau b de Kendall. Su valor p es 0,000, es inferior al nivel de significancia ( $p = 0,000$  y  $< 0,05$ ). Esto demostró que los resultados obtenidos tuvieron un valor p significativo. Por lo tanto, con base en los resultados presentados, se rechazó la hipótesis nula y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa.

En tal sentido, el estudio afirma que; La gestión por resultados se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Conima, consecuentemente implica, que los directivos deben tener conocimiento de los objetivos estratégicos y metas: mediante una efectiva utilización de los recursos aplicando el cumplimiento de estos.

#### 5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas

##### i. Hipótesis específica 1

Ho. La planificación estratégica no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

Ha. La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

## ii. Nivel de significancia

"0.05" es el nivel de significancia ( $\alpha$ ). Si el valor p es menor que este umbral, se considera que los resultados son estadísticamente significativos.

## iii. Estadística de prueba

**Tabla 4**

*Contrastación de la hipótesis específica 1*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,821	,033	24,606	,000
N de casos válidos		50			

*Nota.* Datos obtenidos del trabajo en campo.

## iv. Interpretación y decisión

En los resultados mostrados de la prueba de hipótesis específica 1 se generaron utilizando el estadístico Tau b de Kendall. Su valor p es 0,000, es inferior al nivel de significancia ( $p = 0,000$  y  $< 0,05$ ). Esto demostró que los resultados obtenidos tuvieron un valor p significativo. Por lo tanto, con base en los resultados presentados, se rechazó la hipótesis nula y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa.

En tal sentido, el estudio afirma que; La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Conima, consecuentemente implica, que los directivos deben tener conocimiento de los objetivos estratégicos y metas: mediante una efectiva utilización de los recursos aplicando el cumplimiento de estos.

### i. Hipótesis específica 2

Ho. El monitoreo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

Ha. El monitoreo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

**ii. Nivel de significancia**

"0.05" es el nivel de significancia ( $\alpha$ ). Si el valor p es menor que este umbral, se considera que los resultados son estadísticamente significativos.

**iii. Estadística de prueba****Tabla 5***Contrastación de la hipótesis específica 2*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,812	,028	26,299	,000
N de casos válidos		50			

*Nota:* Datos obtenidos del trabajo de campo

**iv. Interpretación y decisión**

En los resultados mostrados de la prueba de hipótesis específica 2 se generaron utilizando el estadístico Tau b de Kendall. Su valor p es 0,000, es inferior al nivel de significancia ( $p = 0,000$  y  $< 0,05$ ). Esto demostró que los resultados obtenidos tuvieron un valor p significativo. Por lo tanto, con base en los resultados presentados, se rechazó la hipótesis nula y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa.

En tal sentido, el estudio afirma que; El monitoreo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Conima, consecuentemente implica, que los directivos deben tener conocimiento de los objetivos estratégicos y metas: mediante una efectiva utilización de los recursos aplicando el cumplimiento de estos.

**i. Hipótesis específica 3**

Ho. El presupuesto por resultados no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

Ha. El presupuesto por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

**ii. Nivel de significancia**

"0.05" es el nivel de significancia ( $\alpha$ ). Si el valor p es menor que este umbral, se considera que los resultados son estadísticamente significativos.

### iii. Estadística de prueba

**Tabla 6**

*Contrastación de la hipótesis específica 3*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,680	,056	11,615	,000
N de casos válidos		50			

*Nota.* Datos obtenidos del trabajo en campo.

### iv. Interpretación y decisión

En los resultados mostrados de la prueba de hipótesis específica 3 se generaron utilizando el estadístico Tau b de Kendall. Su valor p es 0,000, es inferior al nivel de significancia ( $p = 0,000$  y  $< 0,05$ ). Esto demostró que los resultados obtenidos tuvieron un valor p significativo. Por lo tanto, con base en los resultados presentados, se rechazó la hipótesis nula y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa.

En tal sentido, el estudio afirma que; El presupuesto por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Conima, consecuentemente implica, que los directivos deben tener conocimiento de los objetivos estratégicos y metas: mediante una efectiva utilización de los recursos aplicando el cumplimiento de estos.

#### i. Hipótesis específica 4

Ho. La gestión de programas no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.

Ha. La gestión de programas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.



**ii. Nivel de significancia**

"0.05" es el nivel de significancia ( $\alpha$ ). Si el valor p es menor que este umbral, se considera que los resultados son estadísticamente significativos.

**iii. Estadística de prueba**

**Tabla 7**

*Contrastación de la hipótesis específica 4*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,835	,028	27,069	,000
N de casos válidos		50			

*Nota.* Datos obtenidos del trabajo en campo.

**iv. Interpretación y decisión**

En los resultados mostrados de la prueba de hipótesis específica 4 se generaron utilizando el estadístico Tau b de Kendall. Su valor p es 0,000, es inferior al nivel de significancia ( $p = 0,000$  y  $< 0,05$ ). Esto demostró que los resultados obtenidos tuvieron un valor p significativo. Por lo tanto, con base en los resultados presentados, se rechazó la hipótesis nula y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa.

En tal sentido, el estudio afirma que; La gestión de programas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Conima, consecuentemente implica, que los directivos deben tener conocimiento de los objetivos estratégicos y metas: mediante una efectiva utilización de los recursos aplicando el cumplimiento de estos.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado, se muestra de manera clara y organizada los datos recopilados, los resultados, la discusión y las conclusiones derivadas de ellos y su relevancia en el contexto de los objetivos de investigación planteada. Esta presentación no solo demuestra el rigor metodológico del trabajo realizado, sino que también proporciona una base sólida para discutir las implicaciones, contribuciones y posibles áreas de investigación futura.

##### 6.1.1. Prueba de normalidad

Es un análisis estadístico utilizado para evaluar si los datos recopilados en un estudio siguen una distribución normal o gaussiana. Esta prueba es fundamental para determinar la aplicabilidad de técnicas estadísticas paramétricas y garantizar la validez de los resultados, ya que muchas de estas técnicas asumen que los datos se distribuyen de manera normal. Si los datos no cumplen con esta suposición, se pueden explorar enfoques no paramétricos o aplicar transformaciones adecuadas para continuar con el análisis de manera apropiada. La prueba de normalidad es esencial para mantener la integridad de la investigación y tomar decisiones informadas sobre la elección de métodos estadísticos.

H<sub>0</sub>: Los datos estudiados siguen una distribución normal.

H<sub>A</sub>: Los datos estudiados no siguen una distribución normal.

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables gestión por resultados y desempeño laboral*

		Gestión por resultados	Desempeño laboral
N		115	115
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	41,52	33,64
	Desv. Desviación	8,239	6,558
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,154	,092
	Positivo	,077	,092
	Negativo	-,154	-,071
Estadístico de prueba		,154	,092
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,027 <sup>c</sup>

**Nota:** Datos obtenidos del trabajo de campo, la prueba de distribución no es normal y una corrección de Lilliefors.

## INTERPRETACIÓN

De este modo podemos observar en la tabla 8 que Los datos de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se utilizaron en muestras con más de 30 unidades y el resultado mostró una significación asintótica bilateral inferior a 0,05., es decir, un valor de  $P < 0.05$ . Esto implica que la hipótesis nula no se cumple y, en su lugar, se acepta la hipótesis alternativa que sugiere que los datos no tienen una distribución normal. Por lo tanto, para evaluar la relación entre las variables del estudio, se empleará la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

### 6.1.2. Medición de coeficiente de correlación

**Tabla 9**

*Escala de nivel de correlación*

Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	La relación, es pequeña	-0.00 a -0.30	La correlación, es pequeña

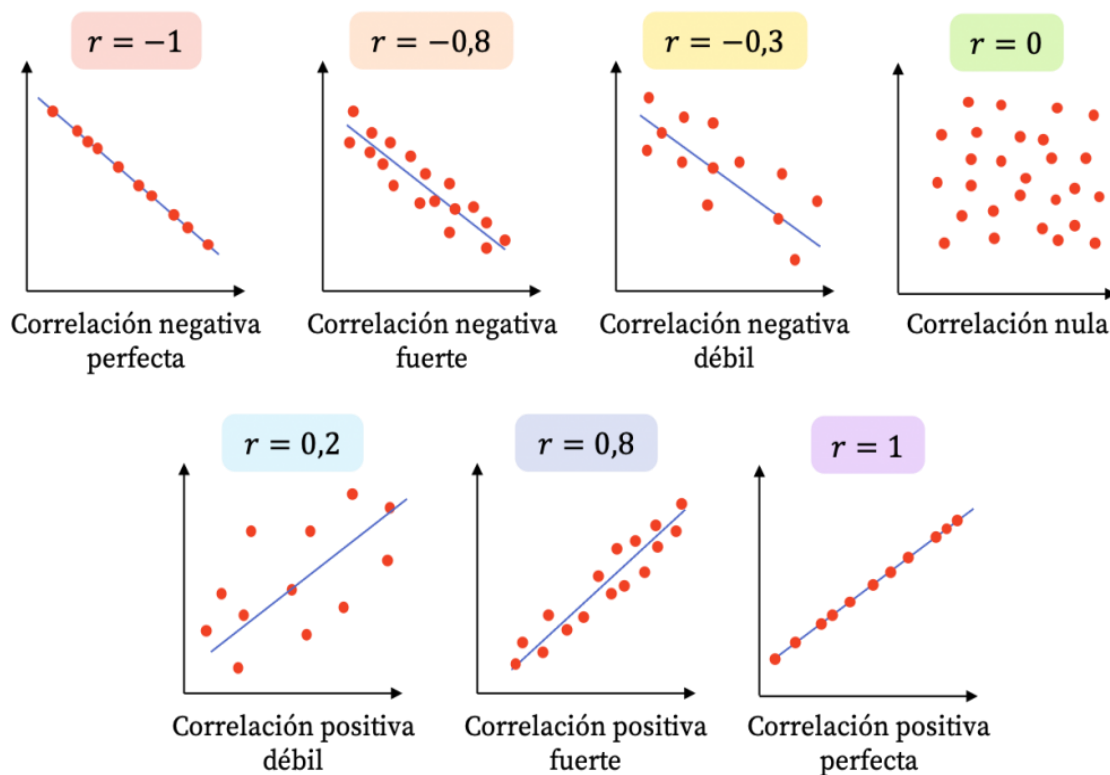
**Nota:** Esta tabla muestra los niveles de correlación

Se puede observar En la tabla 9 la explicación acerca de la magnitud de la relación evidenciada por los resultados, en relación a los datos que han sido analizados de acuerdo con los objetivos establecidos, con el propósito específico de identificar el nivel de conexión entre las variables de investigación. (Hinkle et al.2003).

### 6.1.3. Interpretación del diagrama de dispersión

**Figura 1**

*Alcance de los diagramas de dispersión*



Podemos visualizar en la figura 1 que presenta el diagrama de dispersión resultante del objetivo planteado. Las relaciones entre las variables de estudio se pueden ilustrar dibujando líneas que corresponden al patrón de puntos obtenidos, dependiendo del grado de relación que se muestra en el gráfico para cada objetivo. Una alteración en el patrón corresponde al coeficiente de razón, indicando una variable.

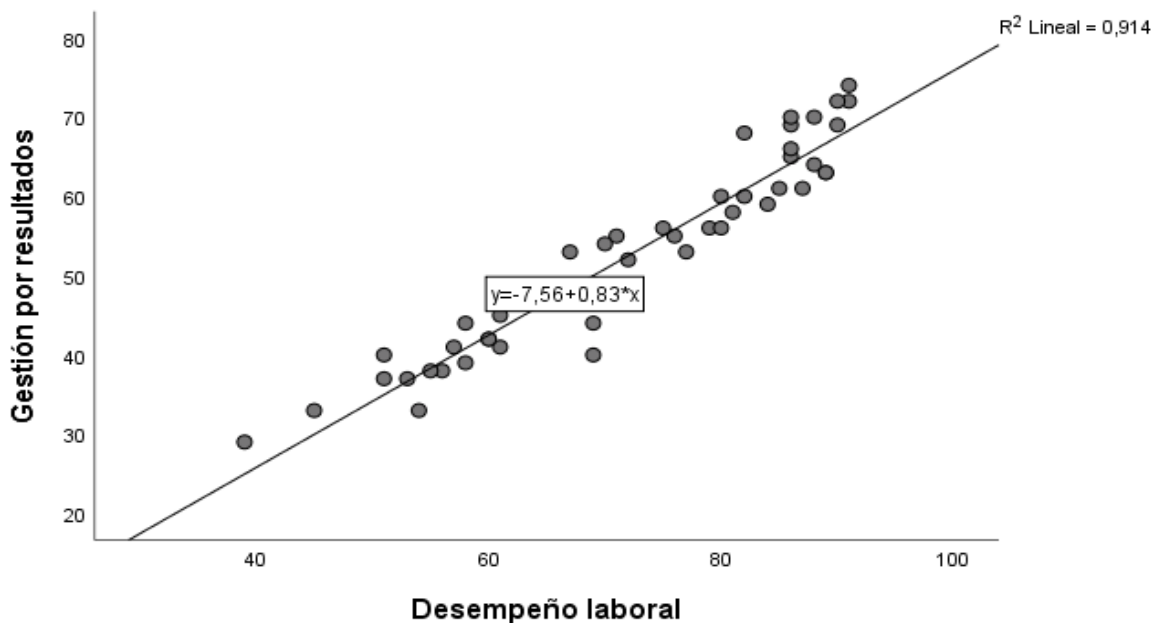
### 6.1.4. Prueba estadística del objetivo general

**Tabla 10**  
*Prueba estadística de correlación del objetivo general*

			Gestión por resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

*Nota:* Datos obtenidos del trabajo de campo

**Figura 2**  
*Diagrama de dispersión del objetivo general*



*Nota:* El grafico muestra la relación de la gestión por resultados y el desempeño laboral.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como se puede analizar en la tabla 10, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual determina la relación de la variable gestión por resultados y la variable desempeño laboral, resultando un coeficiente de relación positivo ( $r_s=0,964$ ). El valor mostrado de esta tabla indica que ambas variables son altamente positivas. En la Figura 2, el diagrama de dispersión que se procesó con datos de las variables muestra una relación lineal positiva alta.

6.1.5. Prueba estadística de los objetivos específicos

**Tabla 11**

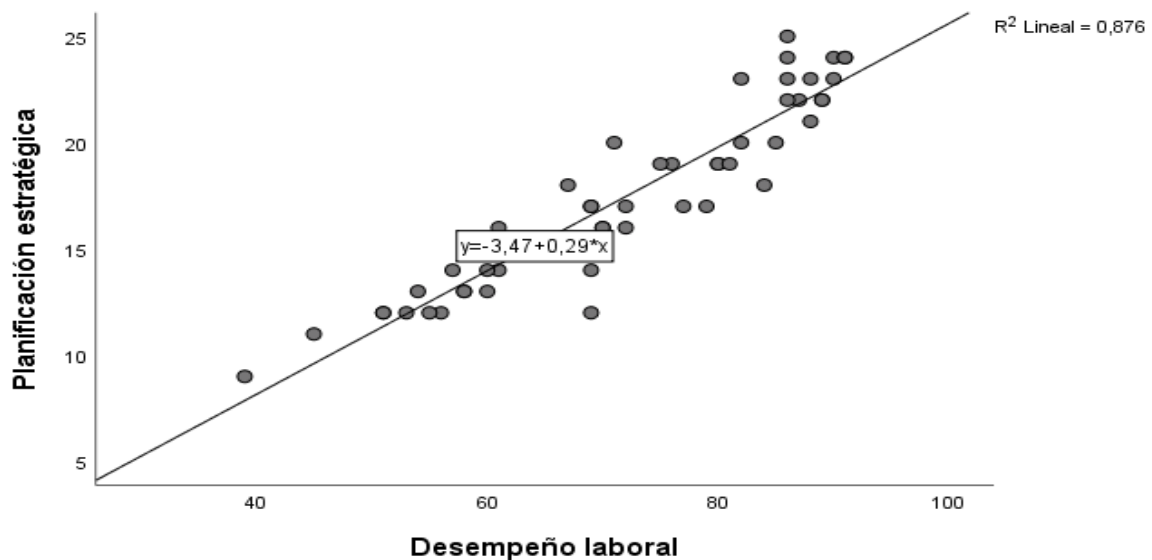
*Prueba estadística de correlación del objetivo específico 1*

			Planificación estratégica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

*Nota:* Datos obtenidos del trabajo de campo.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 1*



*Nota:* El grafico muestra la relación de la variable desempeño laboral y la dimensión planificación estratégica.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como se puede analizar en la tabla 11, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman lo cual determina la relación entre la dimensión planificación estratégica y la variable desempeño laboral, comprobándose una relación del 94%. El valor de la tabla indica que la relación entre las dos variables es positivamente significativa ( $r_s = 0,940$ ), esta última cifra implica una correlación positiva. Asimismo, el diagrama de dispersión de la Figura 3 muestra una relación lineal positiva alta entre la dimensión 1 y la variable 2, como lo representan los datos.

**Tabla 12**

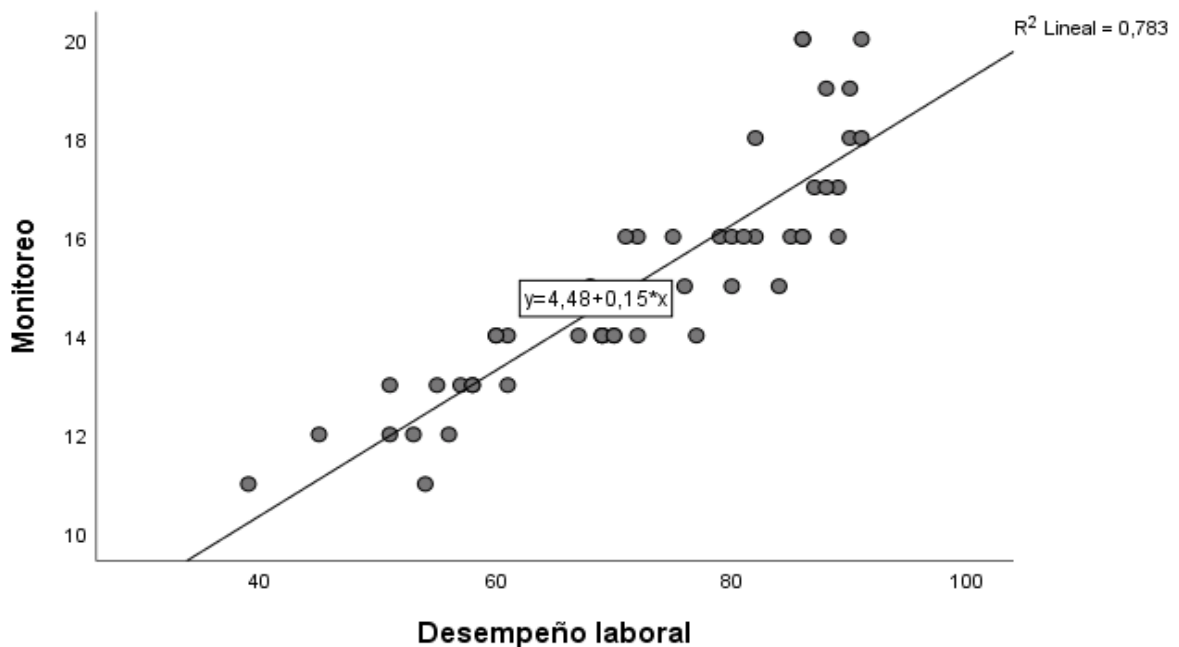
*Prueba estadística de correlación del objetivo específico 2*

		Monitoreo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
Desempeño laboral	Monitoreo	Coeficiente de correlación	,822**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

*Nota:* Datos obtenidos del trabajo de campo.

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 2*



*Nota:* El grafico muestra la relación del desempeño laboral y la dimensión monitoreo.

**INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS**

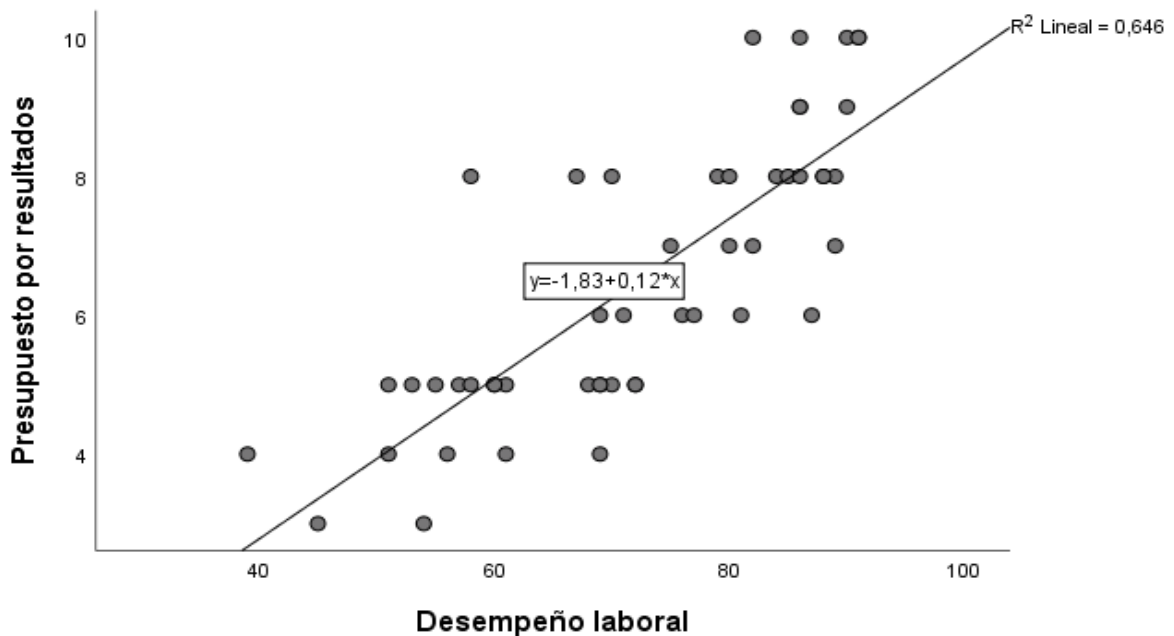
Como se puede analizar en la tabla 12, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual determina la relación de la dimensión monitoreo y la variable desempeño laboral, comprobándose una relación del 82.2%, el valor de la tabla indica que la relación entre las dos variables es positivamente significativa (rs= 0.822), esta última cifra implica una relación alta positiva. Asimismo, el diagrama de dispersión de la Figura 4 muestra una relación lineal positiva alta entre la dimensión 2 y la variable 2, como lo representan los datos.

**Tabla 13**  
*Prueba estadística de correlación del objetivo específico 3*

			Presupuesto por resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Presupuesto por resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

*Nota:* Datos obtenidos del trabajo de campo.

**Figura 5**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 3*



*Nota:* El grafico muestra la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión presupuesta por resultados.

**INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS**

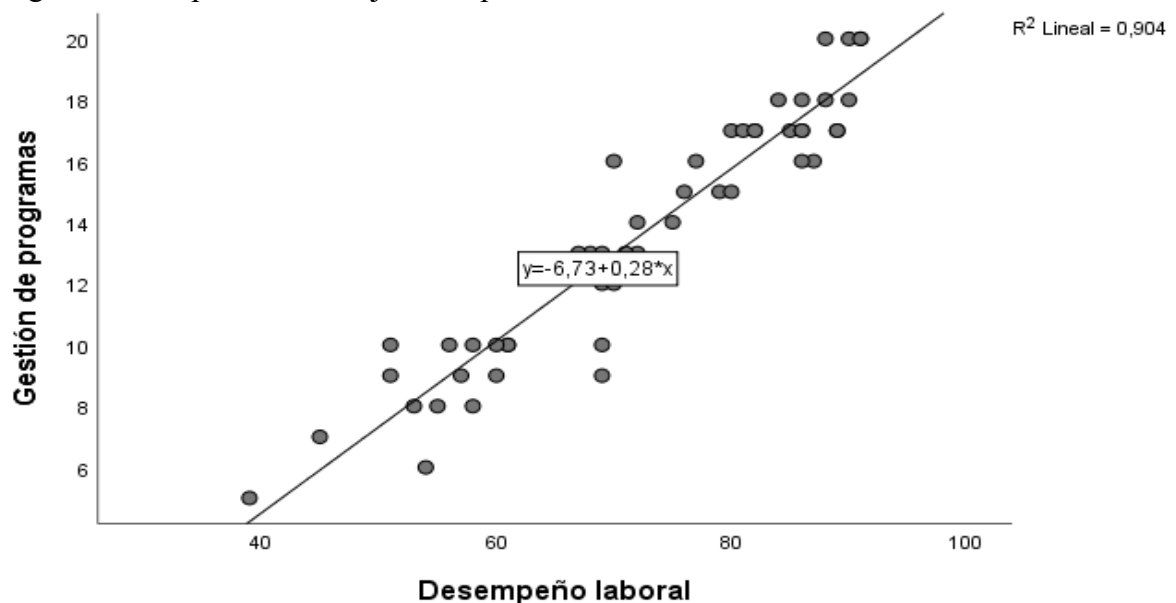
Como se puede analizar en la tabla 13, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual determina la relación de la dimensión presupuesto por resultados y la variable desempeño laboral, comprobándose una relación del 82.1%, el valor de la tabla indica que la relación entre las dos variables es positivamente significativa (rs= 0.821), esta última cifra implica una correlación alta positiva. Asimismo, el diagrama de dispersión de la figura 5 muestra una relación lineal positiva, como representan los datos.

**Tabla 14**  
*Prueba estadística de correlación del objetivo específico 4*

			Gestión de programas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de programas	Coefficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

**Nota:** Datos obtenidos del trabajo de campo.

**Figura 6**  
Diagrama de dispersión del objetivo específico 4



**Nota:** El grafico muestra la relación del desempeño laboral y la gestión de programas.

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Como se puede analizar en la tabla 14, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual determina la relación de la dimensión gestión de programas y la variable desempeño laboral, comprobándose una relación del 94.5 %, el valor de la tabla indica que la relación entre las dos variables es positivamente significativa ( $r_s = 0.945$ ), esta última cifra implica una correlación muy alta positiva. Asimismo, el diagrama de dispersión de la figura 6 muestra la relación lineal positiva alta entre la dimensión 4 y la variable 2, como lo representan los datos.



## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este estudio que presento la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023, el cual se realizó comparaciones de las hipótesis y resultados con los antecedentes similares, señalando aspectos que coincidan o difieran con los antecedentes y las fuentes teóricas citadas en la presente investigación.

De este modo, se mostrará los resultados que se obtuvieron en el presente trabajo de investigación, en el cual establece la relación entre las dos variables gestión por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023, así mismo el nivel de significancia es 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Hay una coincidencia con la tesis de Romero (2020) que llegó a la conclusión que halló alta confiabilidad de 0,836 en la primera y de 0.822 para la segunda variable. Estos hallazgos mostraron que en los resultados obtenidos hay una asociación positiva entre las variables la cual es directa y alta de 0.770.

De igual manera, existe semejanza con la tesis de Guanilo (2021) lo cual manifiesta que el desempeño en los empleados es moderado en circunstancia deficiente el cual se debe a que la gestión por resultados se halló en el nivel medio en el cual evidencio que hay una relación de 0,784 entre las variables.

Con respecto al objetivo específico N.º 1 que fue Identificar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. En el cual la relación de Rho de Spearman es de 0,940 indicando que la relación de ambas variables es muy alta positiva. El cual difiere a Reategui (2021) Su conclusión fue que encontraron una correlación débil de 0,213, lo que indica que efectivamente existe un efecto entre los dos. También encontramos que no todos los empleados participan en la creación de documentos de gestión educativa, pero cabe precisar que si tiene una similitud



con meza (2021) en donde sostiene que los compañeros de trabajo no reconocen errores que afectan el trabajo, el gerente no implementa una estrategia que dé resultados positivos y el empleado no utiliza una buena comunicación entre compañeros.

Con respecto al objetivo específico N.º 2 en el cual es Establecer la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. Se concluyó que existe una relación alta positiva 0,822 entre el monitoreo y el desempeño laboral así mismo el nivel es significativa. Se apoyo a la teoría de Pajuelo (2021) muestra como resultado que el 70% de los participantes cree que el nivel de administración basada en resultados es bajo y el 99% de los encuestados dijeron el nivel de desempeño laboral es medio. Concluyeron que existe una asociación de 0,684 entre las variables con un valor p igual a 0,000.

Por otra parte, Araucano (2021) en su tesis menciona que el compromiso de los trabajadores con el desempeño laboral no supera los logros de sus objetivos, Por lo tanto, El seguimiento y la evaluación requieren una mayor coordinación en términos de personal que se adapten a las condiciones reales de la entidad. Además, esto no permite una mejor planificación que beneficiaría el desempeño laboral. Los ejecutivos y, por lo tanto, el campo de RR.HH. deben considerar de manera proactiva tomar las acciones necesarias para superar esta dificultad.

Con respecto al objetivo específico N.º 3 se plantea corroborar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. En el cual se acepta la hipótesis específica N.º 3, indica que la relación del presupuesto orientada a resultados y el desempeño laboral del personal directo es 0, 821, lo que indica que, la relación de ambas variables es alta positiva. Tiene una similitud con Navarro (2019) en su tesis concluyó que el 85% de los encuestados dijo que no estaban muy bien planificados y el 84% dijo que su presupuesto no era muy



bueno. Utilizando el estadístico R de Spearman, queda claro que GpR tiene una correlación de 0,756 con la actitud laboral de los empleados.

Por su parte Cariapaza (2020) sustenta la tesis cuyo propósito fue examinar la asociación existente del clima institucional y la satisfacción laboral. Concluye que, hay una relación positiva de Pearson igual a 60.88 así mismo que las condiciones laborales del municipio no condujo a una mejora en la calidad de vida en los empleados.

Con respecto al objetivo específico N.º 4 fue Determinar la relación entre la gestión de programas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. En el cual concluyó que hay una correlación 0,945 entre gestión de programas y el desempeño laboral, así mismo el nivel de significancia es de 0.05 con base en los resultados se acepta la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula. Hay una similitud con la tesis de Figueroa (2019) menciona que el 48% de los encuestados dijo que los empleados creen que la gestión orientada a resultados se utiliza los recursos de manera más eficiente y que los recursos se utilizan de manera menos eficiente que la gestión. Es evidente que no tienen un buen ambiente laboral y por tanto baja satisfacción laboral. De igual manera Salcedo (2018) concluye que la entidad no brinda un proceso que sea planificado por lo que el desempeño no es el esperado.

Por su parte Jaque (2022) en su tesis menciona que el personal administrativo no tiene clara los objetivos y la misión de la entidad. En tal sentido que de los aspectos a mejorar la gestión por resultados es la capacidad de tomar decisiones que se basen en evidencias, capacidad para el monitoreo de los programas, proyectos y actividades basadas en las normas técnicas según dijo, demostraba que la empresa no estaba utilizando adecuadamente sus recursos presupuestarios.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Respecto al objetivo general, determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. Se logró determinar que existe una relación muy alta positiva de 96.4% con la estadística rho no paramétrica de Spearman. La relación entre ambas variables es significativa ya que su p-valor fue 0.000 ( $p=000$  y  $<0.05$ ).

**SEGUNDA:** Respecto al objetivo específico 1; Identificar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. Se logró identificar que existe una relación muy alta positiva de 94% con la estadística no paramétrica Rho de Spearman. La relación entre la dimensión planificación estratégica y la variable desempeño laboral es significativa porque su p-valor fue de 0,000 ( $p=000$  y  $<0,05$ ).

**TERCERA:** Respecto al objetivo específico 2; Establecer la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. Se lo logró establecer que existe una relación alta positiva de 82.2% en la que se aplicó el estadístico no paramétrico Rho Spearman. La relación entre la dimensión de seguimiento y la variable de desempeño laboral es significativa porque su p-valor fue de 0,000 ( $p=000$  y  $<0,05$ ).

**CUARTA:** Respecto al objetivo específico 3; Corroborar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. Se logró corroborar que existe una relación alta positiva de 82.1%. en la que se aplicó el estadístico no paramétrico Rho Spearman. La relación entre la dimensión presupuesto por



resultados y la variable desempeño laboral es significativa porque su p-valor fue  $0.000(p=000<0.05)$ .

**QUINTA:** Respecto al objetivo específico 4; Determinar la relación entre la gestión de programas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023. Se logro determinar que existe una relación muy alta positiva de 94.5%. en la que se aplicó el estadístico Rho Spearman. La relación entre la dimensión gestión de programas y la variable desempeño laboral es significativa porque su Cuyo p-valor fue  $0.000(p=000<0.05)$ .



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** En lo que respecta a la administración orientada a resultados y el desempeño laboral en la municipalidad que se estudió se recomienda articular de manera efectiva los instrumentos administrativos esto juntamente con la participación de todos los trabajadores en la problemática dando prioridad a las necesidades más urgentes dentro de la institución de tal manera se atiende a un presupuesto por resultados de forma ideal y así mejorar las metas los objetivos institucionales aplicando de manera eficiente y eficaz la administración pública.

**SEGUNDA:** En lo que respecta a la planificación estratégica y el desempeño laboral se recomienda que se genere procedimientos para supervisar todas las necesidades, tareas, objetivos y actividades que tenga la municipalidad y que estas interactúe con las competencias en el desempeño de los gestores al mismo tiempo que los trabajadores tengan conocimiento de los objetivos de manera mensual y anual.

**TERCERA:** En lo que respecta al monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo se recomienda a los directivos del distrito de conima, capacitar en el modelo de estrategias de monitoreo y seguimiento, así mismos mantener abiertos los canales de comunicación con los trabajadores para que mantenga un nivel óptimo en el desempeño de sus labores

**CUARTA:** En lo que respecta al presupuesto orientada a resultados y el desempeño laboral se recomienda que sea elaborado primero atendiendo las necesidades dentro



de la institución. siendo fundamental desarrollar y profundizar los planes de inversión que se debe efectuar semestralmente optimizando el presupuesto.

**QUINTA:** En lo que respecta la gestión de programas y el desempeño laboral, se recomienda generar capacitación en los programas para ampliar un más los conocimientos en los trabajadores asimismo realizar programas de reconocimiento, motivar proyectos personales y el trabajo en equipo para que de esa manera se logre las actitudes cooperativas y contribuir a una mejora en el desempeño laboral en beneficio a la población en general.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral*. CEPAL. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44602/1/S1900005\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44602/1/S1900005_es.pdf)
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en profesionales en un hospital de Chile*. Artículo, Chile. Obtenido de <https://acortar.link/Kfefkn>
- Arana, P. (2020). *Análisis de los factores en la implementación de la reforma del Presupuesto por Resultados en el Perú a nivel nacional al 2019*. Lima: PUCP. Obtenido de <https://acortar.link/hsQjrw>
- Araucano, R. (2021). *La gestión por resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Territorial Huaraz FONCODES, 2021*. Chimbote: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://acortar.link/s55w2m>
- Bautista, R., & Cienfugas, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Lima: UPEU. Obtenido de <https://acortar.link/zA5tMI>
- Calla, E. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Royal Knit" S.A.C. año 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <https://acortar.link/s9mQbQ>
- Campo, Y. (2019). *Modelo de gestión por resultados para la dirección Distrital la Concordia Salud*. Ecuador: Universidad tecnologica Israel. Obtenido de <https://acortar.link/p9XBxd>
- Cariapaza, J. (2019). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2017*. Puno: Universidad Nacional del altiplano. Obtenido de <https://acortar.link/ocnlM4>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: pautas metodologicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (3ra edición ed.). Lima: San Marcos. Obtenido de <https://acortar.link/cC5S2e>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo*. México: Ciencia Latina. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cepal. (2019). Valor público y gestión por resultados. Naciones Unidas . Obtenido de <https://acortar.link/HI7suw>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de; 2017*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://archive.org/details/chiavenato-i.-2017/page/n3/mode/2up>
- Collazos, L. (2021). *Presupuesto por resultados y desempeño laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021*. Piura: UCV. Obtenido de <https://acortar.link/mFQBCR>



- Contreras, J. (2018). *Gestión por resultados en la políticas para la superación de la Pobreza en Chile*. Chile: Universidad de Concepción Chile. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6869952>
- Figueroa, M. (2019). *Gestión pública por resultados y la satisfacción laboral de los servidores públicos zona registral N° IX- sede Puno Sunarp 2018*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <https://acortar.link/JhLfnB>
- Flores, C. (2020). *Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/150/181>
- Guanilo, L. (2021). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la gerencia de Desarrollo Económico Local - Municipalidad distrital de La Esperanza, 2021*. Obtenido de <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Scielo*, 9. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
- Hernández, R. (2019). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Santa fe: Mc Graw Hill.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Boston: Houghton Mifflin.
- Jaque, D. (2022). *La gestión por resultados y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Perla, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://acortar.link/z8tfEX>
- Jordán, C. (2022). *La gestión pública por resultados y la eficacia de la administración en la Dirección Nacional de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú, años 2018-2019*. Lima: Centro de Altos Estudios Nacionales. Obtenido de <https://acortar.link/KLUb3G>
- Luque, S. (2022). *Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno-2018*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <https://acortar.link/Dw1nc6>
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral*. Lima: UPEU. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). *El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual*. Mexico: Revista Multidisciplinar. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4835>
- Meza, R. (2021). *Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral en el personal de salud del centro de salud de Puerto Bermúdez- Pasco 2021*. Juliaca: UPEU. Obtenido de <https://acortar.link/tlSILx>



- Mondragon, A. (2021). *Presupuesto por resultados y el desempeño laboral del área de administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019*. Lima: UCV. Obtenido de <https://acortar.link/Rgvgzu>
- Navarro, R. (2019). *Relación de la gestión por resultados y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Tacna*. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de <https://acortar.link/kR4rf3>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palaios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Vol. 5a. Edición). Bogota: Ediciones de la U.
- Ortiz, M. (08 de 06 de 2022). *Marco Teórico Conceptual*. Universidad autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de Marco Teórico Conceptual. Universidad autónoma del Estado de Hidalgo.: <https://acortar.link/ywfmT>
- Pajuelo, F. (2021). *Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en una universidad estatal, Huaraz, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://acortar.link/OXYGXt>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto de salud y educación* (Primera ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Pérez, M. (2021). *La gestión de presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad de gastos en la Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca, 2018-2019*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://acortar.link/6AU00p>
- Pino, R. (2018). *"Metodo de la investigación"* (Segunda ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Prieto, W., & Tejedor, J. (2017). La ciencia económica en tiempos de crisis. *Scielo*, 32. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v36n64/0120-3053-cenes-36-64-00047.pdf>
- Quispe, N., & Villegas, J. (2018). *Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018*. Lima: UCV. Obtenido de <https://acortar.link/l5eAQm>
- Réategui, D. (2019). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2019*. Tarapoto: UCV. Obtenido de <https://acortar.link/IuAZB5>
- Romero, C. (2020). *Gestión pública por resultados y desempeño laboral de los directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://acortar.link/2hPv5B>
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de



- Salcedo, R. (2018). *El proceso de inducción y su relación en el desempeño laboral de los servidores contratados en la Municipalidad Provincial de Sandia periodo 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <https://acortar.link/ezNsAh>
- Salinas, J. (2017). *Gestión del presupuesto por resultados de la municipalidad distrital y la calidad de vida de los servicios básicos de la población del Distrito de Pampas Grande, Ancash, periodo 2014-2016*. Lima-Perú: UCV. Obtenido de <https://acortar.link/O2VRAH>
- Seminario, L. (2019). *Presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura, 2018*. Piura: UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40548/Seminario\\_BLM-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40548/Seminario_BLM-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Área de innovación y desarrollo. Obtenido de <https://acortar.link/CsIuZd>
- Silvestre, I., & Huaman, C. (2019). *Pasos para eleborar la investigacion y la redaccion de la tesis universitaria*. Lima: San Marcos.
- Soriano, J. (31 de Mayo de 2023). Los valores éticos rigen el funcionamiento justo y equitativo de nuestras sociedades. *Los valores éticos rigen el funcionamiento justo y equitativo de nuestras sociedades.*, pág. 12.
- Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://n9.cl/uhfil>
- Unidas, O. d. (2018). Manual para Gestion Basada en Resultados y la Agenda 2030 par el desarrollo sostenible. En O. d. Unidas, *Manual para Gestion Basada en Resultados y la Agenda 2030 par el desarrollo sostenible* (pág. 73). viena: UNODC.
- Valderrama, S. (2015). Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la envestigación científica. Santiago R.Valderrama Mendoza, Lucy R. León Mucha. Lima-peru. Obtenido de <https://n9.cl/ky6th>
- Vílchez, L. (2020). Gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gastos en la municipalidad provincial de Satipo, 2020. *Ciencia Latina*, 20. Obtenido de <https://acortar.link/jEQVzy>



## ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y Dimensiones	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>		
¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?	Determinar la relación entre la gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	La gestión por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específica</b>		
P1: ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?	O1: Identificar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	La planificación estratégica se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	<b>Variable: 1</b> Gestión por resultados <b>Dimensiones</b> Planificación estratégica Monitoreo Presupuesto por resultados Gestión de programas <b>Variable: 2</b> Desempeño laboral <b>Dimensiones</b> Eficiencia Responsabilidad Ética	<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada <b>Nivel de investigación:</b> correlacional <b>Diseño de investigación:</b> No experimental <b>Población:</b> La población estará conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima <b>Muestra:</b> Censal <b>Técnicas:</b> encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
P2: ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?	O2: Establecer la relación entre el monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	El monitoreo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.		
P3: ¿Cuál es la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?	O3: Corroborar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	El presupuesto por resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.		
P4: ¿Cuál es la relación entre la gestión de programas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023?	O4: Determinar la relación entre la gestión de programas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.	La gestión de programas se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023.		



### Anexo 2: Matriz de datos

GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO																					
GESTIÓN POR RESULTADOS																					
Nº	Planificación estratégica					Monitoreo					Presupuesto por resu			Gestion de programas							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15		+			
1	2	2	2	3	2	11	3	4	2	3	12	1	2	3	1	2	2	2	7	33	
2	5	3	4	3	4	19	3	4	4	4	15	3	3	6	3	5	3	4	15	55	
3	5	5	5	3	5	23	5	5	4	5	19	4	4	8	5	5	5	5	20	70	
4	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	4	4	8	4	4	4	5	17	69	
5	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	18	5	5	10	5	5	5	5	20	72	
6	4	4	3	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	6	2	3	3	2	10	47	
7	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	17	3	4	7	4	5	4	4	17	63	
8	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	18	5	4	9	4	5	5	4	18	69	
9	2	3	3	3	3	14	3	4	2	4	13	2	3	5	1	2	2	4	9	41	
10	3	3	2	2	2	12	2	4	3	4	13	2	3	5	2	2	3	3	10	40	
11	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	16	3	2	5	2	4	4	4	14	52	
12	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20	74	
13	3	3	2	2	2	12	2	4	4	4	14	2	3	5	3	2	2	2	9	40	
14	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	20	5	5	10	5	4	4	4	17	70	
15	4	3	2	3	2	14	3	4	2	4	13	2	2	4	2	3	3	2	10	41	
16	2	2	2	1	2	9	2	4	2	3	11	2	2	4	1	1	1	2	5	29	
17	3	3	3	2	3	14	3	4	3	4	14	2	2	4	2	3	3	4	12	44	
18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	3	4	7	3	4	4	3	14	56	
19	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	4	3	7	3	4	4	4	15	56	
20	3	3	3	2	2	13	2	4	2	3	11	1	2	3	1	1	2	2	6	33	
21	2	3	2	2	3	12	2	4	2	4	12	3	2	5	2	2	2	2	8	37	
22	3	5	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	7	3	5	5	4	17	60	
23	3	4	2	3	4	16	2	4	4	4	14	2	3	5	2	3	3	4	12	47	
24	3	4	2	3	4	16	2	4	4	4	14	2	3	5	3	3	4	3	13	48	
25	4	3	4	4	5	20	4	4	4	4	16	3	3	6	3	4	3	3	13	55	
26	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	18	5	5	10	4	5	4	4	17	68	
27	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	16	3	5	8	4	4	5	4	17	61	
28	4	5	5	3	5	22	4	4	4	5	17	3	3	6	3	4	4	5	16	61	
29	4	3	3	2	3	15	3	4	4	4	15	3	2	5	2	4	3	4	13	48	
30	5	5	5	4	3	22	3	4	4	5	16	4	5	9	4	4	5	5	18	65	
31	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	14	4	4	8	4	4	4	4	16	54	
32	2	2	3	2	3	12	3	4	2	3	12	2	2	4	2	3	2	2	9	37	
33	3	5	4	4	3	19	3	4	4	5	16	3	3	6	3	5	5	4	17	58	
34	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	14	3	3	6	3	5	4	4	16	53	
35	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	3	4	15	56	
36	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	17	4	4	8	4	5	5	4	18	64	
37	3	3	3	2	2	13	2	4	4	4	14	3	2	5	2	2	3	3	10	42	
38	5	5	5	5	5	25	3	5	4	4	16	4	5	9	3	4	4	5	16	66	
39	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	19	5	5	10	5	5	5	5	20	72	
40	3	4	4	3	4	18	3	4	3	4	14	4	4	8	3	3	3	4	13	53	
41	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	15	4	4	8	4	5	4	5	18	59	
42	3	5	3	2	3	16	2	4	4	4	14	2	3	5	2	3	3	2	10	45	
43	3	4	3	3	4	17	3	4	3	4	14	2	3	5	2	4	3	4	13	49	
44	3	2	2	3	2	12	2	4	3	4	13	3	2	5	2	2	2	2	8	38	
45	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	3	5	8	3	5	4	5	17	60	
46	4	3	2	3	2	14	3	4	3	4	14	2	3	5	2	3	2	2	9	42	
47	3	2	3	2	3	13	2	4	3	4	13	3	2	5	2	2	2	2	8	39	
48	4	5	4	4	5	22	4	5	3	4	16	4	4	8	4	4	5	4	17	63	
49	3	2	3	2	2	12	2	4	3	3	12	2	2	4	2	3	3	2	10	38	
50	3	3	3	3	2	13	2	4	3	4	13	3	5	8	3	2	2	3	10	44	



DESEMPEÑO LABORAL																				
Eficiencia								Responsabilidad						Etica						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	+
2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	45
4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	76
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	88
5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	86
5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	91
4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	69
4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	89
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	90
4	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	57
2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	51
4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	72
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	91
3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	69
4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	86
3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	61
2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	69
3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	75
5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	54
3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	5	53
4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	82
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	70
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	72
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	71
5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	82
4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	85
5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	87
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	68
4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	86
4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	70
3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	51
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	81
4	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	77
5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	79
5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	88
3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	60
5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	86
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	90
4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	67
5	5	4	4	2	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	84
4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	61
3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	69
3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	55
4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	80
3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	60
4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	5	58
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	89
3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	56
3	4	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	58



## Anexo 3: Instrumento de investigación



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**JULIACA**



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

### I. INTRODUCCIÓN

Tenga un cordial saludo, soy estudiante de la UANCV de la facultad de ciencias administrativas, de la escuela profesional de administración y gestión pública, este cuestionario tiene el objetivo de conocer su opinión de la gestión por resultados y el desempeño laboral, solicito su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una X la respuesta de su elección. Se le agradece su colaboración.

### II. INDICACIONES

Califique usted del 1 al 5 marcando con una X donde corresponda. 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

### INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE 1: GESTIÓN POR RESULTADOS

N°	ÍTEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Planificación estratégica</b>					
1	¿Se están cumpliendo los objetivos que han sido definidos en el Plan Estratégico Institucional?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que los lineamientos del Plan Estratégico Institucional están direccionados de acuerdo a las necesidades de la población?	1	2	3	4	5
3	¿Se están ejecutando las actividades planteadas en el Plan Operativo Institucional?	1	2	3	4	5
4	¿El presupuesto asignado permite el desarrollo de las actividades programadas en el Plan Operativo Institucional?	1	2	3	4	5
5	¿Las actividades realizadas del Plan Operativo Institucional están cumpliendo el objetivo estratégico?	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 2: Monitoreo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿Se monitorean los proyectos en cada etapa de su ejecución?	1	2	3	4	5
7	¿Con que frecuencia se realiza el monitoreo de las actividades para la ejecución de los proyectos?	1	2	3	4	5
8	¿La entidad ejecuta el control de los resultados con los objetivos propuestos?	1	2	3	4	5
9	¿La institución realiza evaluaciones de los proyectos para identificar los puntos críticos?	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 3: Presupuesto por resultados</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	¿El presupuesto manejado por la institución ha sido suficiente para cubrir las demandas de la institución?	1	2	3	4	5
11	¿La organización utiliza el presupuesto como herramienta para la toma de decisiones que benefician a la institución?	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 3: Gestión de programas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	¿Cree que la institución crea facilidades para promover nuevos proyectos y actividades?	1	2	3	4	5
13	¿Se da un buen uso a los recursos designados a la institución?	1	2	3	4	5



14	¿Los objetivos del programa promueven la integración de los trabajadores en sus diferentes fases?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que la institución gestiona adecuadamente los programas?	1	2	3	4	5

## VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensión 1: Eficiencia	1	2	3	4	5
1	¿Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad?	1	2	3	4	5
2	¿Usted está satisfecho con la labor que realiza en la institución?	1	2	3	4	5
3	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	1	2	3	4	5
4	¿Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos?	1	2	3	4	5
5	¿La entidad provee todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar las metas?	1	2	3	4	5
6	¿Son utilizados de manera adecuada los recursos asignados al personal?	1	2	3	4	5
7	¿Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo?	1	2	3	4	5
8	¿Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores?	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿Usted en el trabajo diariamente cumple con responsabilidad las actividades que se le designa?	1	2	3	4	5
10	¿Superas los inconvenientes cuando realizas la planificación dentro de tu área?	1	2	3	4	5
11	¿Colabora con los demás para lograr objetivos del equipo?	1	2	3	4	5
12	¿Planificas con suficiente antelación a la ejecución de actividades?	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que son importantes las capacitaciones para que usted trabaje mejor?	1	2	3	4	5
14	¿Coordinas previamente las actividades a planificar con tus superiores y tus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 3: Ética</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	¿Brindas soluciones a los problemas de trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Dialogas con tus compañeros tratando de apoyar cuando tienen un problema?	1	2	3	4	5
17	¿Realizas aportes importantes para mejorar tu trabajo los cuales le permiten a la institución lograr sus objetivos?	1	2	3	4	5
18	¿Asumes funciones de manera inmediata cuando observas que no se logran cumplir los objetivos eficientemente?	1	2	3	4	5
19	¿Alguna vez has tenido consecuencias por hacer lo correcto?	1	2	3	4	5
20	¿Usted comprende las emociones de sus compañeros?	1	2	3	4	5

*Nota: Elaboración propia*

MUCHAS GRACIAS



Anexo 4: Hoja de validación del instrumento

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Juan Mauricio Pilca Churata
- PROFESIÓN : Administrador
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2017, p. 17)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 46/50 = 0,92

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliana 15-09-23

  
 Firma del experto  
 DNI N° 6.242.9612  
 N° celular: 951.699.313



### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: EDY LARICO MAMANI
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
- CARGO ACTUAL : DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5 <input checked="" type="checkbox"/>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5 <input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5 <input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orzano Lincoln (2017, p. 17)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 45/50 = 0,90$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: Juliaca 12-09-2023

Firma del experto

DNI N°: 29658779

N° celular: 957299128



### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Luz Mary Espejo Chahuara
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO: Maestro

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	X
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	X	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2017, p. 17)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 45/50 = 0,90$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: Juliaca, 12 de setiembre del 2023

.....  
 firma del experto  
 DNI N°: 42006314  
 N° celular: 931000019

### Anexo 5: Evidencias de recojo de datos







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 16 - 09 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DIANA GUILDA MAMANI TITO

Dirección: Jr. Tahuantinsuyo Mz. E lt. 13

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75786682

Teléfono: 912304387 email: dianamamanitito6@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: GESTIÓN POR RESULTADOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión por resultados, desempeño laboral, planificación estratégica

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

16 – SEPTIEMBRE – 2024

Fecha