

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Tesis

**Gestión por resultados y compromisos de
desempeño en la Unidad de Gestión Educativa
Local Huancayo 2021**

Jenny Vilchez Vargas

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

GESTIÓN POR RESULTADOS Y COMPROMISOS DE DESEMPEÑO EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL HUANCAYO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Americana Trabajo del estudiante	1%
5	www.vippal.cippecc.org Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
8	auladeinnovacion6097.blogspot.com	

Fuente de Internet

1 %

9

Submitted to Institución Universitaria
Tecnológico de Antioquia

Trabajo del estudiante

<1 %

10

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

Submitted to unsaac

Trabajo del estudiante

<1 %

12

www.cemaf.edu.py

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Universidad Privada San Juan
Bautista

Trabajo del estudiante

<1 %

15

Submitted to American Heritage School

Trabajo del estudiante

<1 %

16

www11.urbe.edu

Fuente de Internet

<1 %

17

moam.info

Fuente de Internet

<1 %

18

edoc.pub

Fuente de Internet

<1 %

19	<p>Marco Arturo Valladares Villagómez. "Perspectiva de los docentes y estudiantes frente a la virtualización educativa como alternativa en tiempos de COVID-19 en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador", Universitat Politecnica de Valencia, 2021</p> <p>Publicación</p>	<1 %
20	<p>www.emagister.com Fuente de Internet</p>	<1 %
21	<p>repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet</p>	<1 %
22	<p>repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet</p>	<1 %
23	<p>Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante</p>	<1 %
24	<p>es.slideshare.net Fuente de Internet</p>	<1 %
25	<p>Submitted to CSU, San Jose State University Trabajo del estudiante</p>	<1 %
26	<p>Submitted to ipn Trabajo del estudiante</p>	<1 %
27	<p>repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet</p>	<1 %

28 repositorio.utelesup.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

29 Submitted to Corporación Universitaria del Caribe <1 %
Trabajo del estudiante

30 Submitted to unap <1 %
Trabajo del estudiante

31 Janet Patricia Valiente Solís, María Emperatriz Escalante López, Carolina del Carmen Loyola Santos. "Aprendizaje de las pruebas de evaluación censal de estudiantes y la percepción de la calidad educativa de una institución educativa privada", Journal of the Academy, 2021 <1 %
Publicación

32 Submitted to Universidad de Piura <1 %
Trabajo del estudiante

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Dr. Pedro Gurmendi Párraga

Dedicatoria

La presente tesis está dedicado a mi hijo Ian Chafio quien es la motivación para nunca rendirme y poder ser el mejor ejemplo.

A mis padres Úrsula y Alejandro por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que soy hoy es gracias a ellos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme en la vida, a mis padres, por ser los principales promotores de mis metas, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado. A la escuela de Posgrado por haberme acogido en sus aulas, a los maestros por contribuir en mi formación profesional, al Mg. por el asesoramiento de la tesis, y a la UGEL de Huancayo, por haberme permitido realizar la presente investigación.

Índice

CARÁTULA	I
ASESOR	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
CONTENIDO	VI
CONTENIDO DE FIGURAS	VIII
CONTENIDO DE TABLAS.....	X
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN.....	xvii
I. Planteamiento del Problema	19
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	19
1.2. Delimitación del Problema	23
1.3. Formulación del Problema	23
1.3.1. Problema General	23
1.3.2. Problemas Específicos	23
1.4. Justificación	24
1.4.1. Social	24
1.4.2. Teórica	24
1.4.3. Metodológica	24
1.5. Objetivos	25
1.5.1. Objetivo General	25
1.5.2. Objetivos Específicos	25
II. Marco Teórico	26
2.1. Antecedentes	26
2.2. Bases Teóricas o Científicas	38
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	62
III. Hipótesis	69
3.1. Hipótesis General	69
3.2. Hipótesis Específica(s)	69
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)	69
IV. Metodología	70

4.1. Método de Investigación	72
4.2. Tipo de Investigación.....	73
4.3. Nivel de Investigación.....	73
4.4. Diseño de la Investigación	73
4.5. Población y Muestra	74
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	76
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	79
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación.....	80
V. Resultados De La Investigación.....	81
5.1. Descripción de Resultados	81
5.2. Contrastación de Hipótesis	114

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de operacionalización del instrumento
- El instrumento de investigación
- Consentimiento informado

Índice de Figuras

Figura 1	Niveles alcanzados en la Gestión por Resultados en la UGEL Huancayo 2021.	70
Figura 2	Niveles alcanzados en la dimensión Planificación Operativa de la Gestión por Resultados.	70
Figura 3	Niveles alcanzados en la dimensión Proceso Presupuestario de la Gestión por Resultados	71
Figura 4	Niveles alcanzados en la dimensión Ejecución de Programas y Proyectos Gestión por Resultados.	72
Figura 5	Niveles alcanzados en la dimensión Monitoreo y Evaluación de la Gestión por Resultados.	73
Figura 6	Niveles alcanzados en los Compromisos de Desempeño en la UGEL Huancayo 2021.	74

Índice de Tablas

Tabla 1	Listado de indicadores que se evaluaron en el tramo 04, el 31 de octubre del 2021.....	14
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de Variables.....	57
Tabla 3	Juicio de Expertos	65
Tabla 4	Estadístico de confiabilidad	66
Tabla 5	Juicio de Expertos	67
Tabla 6	Estadístico de confiabilidad	67
Tabla 7	Baremo de la Variable Gestión por Resultados.	69
Tabla 8	Niveles alcanzados en la Gestión por Resultados en la UGEL Huancayo 2021.	69
Tabla 9	Niveles alcanzados en la dimensión Planificación Operativa de la Gestión por Resultados.	70
Tabla 10	Niveles alcanzados en la dimensión Proceso Presupuestario de la Gestión por Resultados.	71
Tabla 11	Niveles alcanzados en la dimensión Ejecución de Programas y Proyectos Gestión por Resultados.	72
Tabla 12	Niveles alcanzados en la dimensión Monitoreo y Evaluación de la Gestión por Resultados.	73
Tabla 13	Niveles alcanzados en los Compromisos de Desempeño en la UGEL Huancayo 2021.	74
Tabla 14	Resultados de la Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov.....	76
Tabla 15	Correlación entre las variables Gestión por Resultados y Compromisos de Desempeño.	77
Tabla 16	Correlación entre Planificación Operativa y Compromisos de Desempeño.....	78
Tabla 17	Correlación entre Proceso Presupuestario y Compromisos de Desempeño.....	79
Tabla 18	Correlación entre Ejecución de Programas y Proyectos y Compromisos de Desempeño.	80
Tabla 19	Correlación entre Monitoreo y Evaluación y Compromisos de Desempeño.....	81

Resumen

La Gestión por Resultados y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo 2021, es un estudio cuyo objetivo planteado: fue Determinar la relación que existe entre la Gestión por Resultados y los Compromisos de Desempeño. La metodología empleada fue la descriptiva con diseño correlacional, la muestra fue de 52 trabajadores, de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales analizados y contrastados se concluyen: que, de 52 trabajadores encuestados en torno a la Gestión Por Resultados, el 69% manifestaron que fue regular; el 10% consideraron deficiente y el 21% precisaron que el nivel es bueno. Por lo tanto, más de la mitad consideraron que el nivel se encontró entre regular y deficiente. En lo que refiere a la variable Compromisos de Desempeño, de 52 trabajadores encuestados, el 77% consideraron regular, mientras que el 23% de ellos lo consideraron bueno, y ninguno de ellos asumen que sea deficiente. Por lo que también más de la mitad de ellos consideraron que el nivel se encuentra regular. Asimismo del objetivo planteado se concluye además, que la Gestión por Resultados se relaciona significativamente con los Compromisos de Desempeño, a un nivel de correlación positiva alta con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,821 y un valor de significancia $p = 0.000 < 0.05$, lo cual significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño devienen de un buena Gestión por Resultados o viceversa, recomendando finalmente entre otros: Mejorar el nivel de manejo y eficacia de la Gestión por Resultados en la UGEL de Huancayo que garanticen buenos resultados en el cumplimiento de metas de los Compromisos de Desempeño a fin de contribuir con el logro de una educación de calidad.

Palabras clave: Gestión por Resultados, Compromisos de Desempeño.

Abstract

Results-Based Management and Performance Commitments in the Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo 2021, is a study whose stated objective was to determine the relationship between Results-Based Management and Performance Commitments. The methodology used was the descriptive one with correlational design, the sample was 52 workers, according to the descriptive and inferential results analyzed and contrasted, they conclude: that, of 52 workers surveyed about Management By Results, 69% stated that it was so-so; 10% considered it deficient and 21% specified that the level is good. Therefore, more than half considered that the level was between fair and poor. Regarding the variable Performance Commitments, of 52 workers surveyed, 77% consider themselves regular, while 23% of them consider it good, and none of them assumes that it is deficient. Therefore, more than half of them also consider that the level is regular. Likewise, the stated objective also concludes that Results-Based Management is significantly related to Performance Commitments, at a high positive reliability level with Spearman's Rho reliability coefficient of 0.821 and a significance value $p = 0.000 < 0.05$, which means that a good level of achieving the goals of the Performance Commitments come from a good Management for Results or vice versa, finally recommending among others: Improve the level of management and effectiveness of the Management for Results in the UGEL of Huancayo that guarantee good results in meeting the goals of the Performance Commitments in order to contribute to the achievement of quality education.

Keywords: Management for Results, Performance Commitments.

Introducción

Promover el mejor desempeño en la gestión de la UGEL Huancayo supone proveer servicios educativos de manera oportuna y de calidad .asegurando las condiciones necesarias para el buen inicio del año escolar a fin de obtener niveles favorables de logro de resultados prioritarios del sector, forman parte de los objetivos fundamentales del Compromisos de Desempeño (CdD) cuyo financiamiento presupuestal proviene de los fondos públicos del estado peruano, por lo que es importante conocer y describir el proceso o los niveles de ejecución durante el periodo anual, es por ello que a través del presente estudio Titulado: Gestión por Resultados y Compromisos de Desempeños en la Unidad de Gestión Educativa Huancayo 2021, se busca determinar o establecer aquella relación que existe entre ambos objetos de estudio, y el desarrollo del contenido consta de cinco capítulos que se mencionan a continuación:

Capítulo I, Planteamiento del Problema, justificación, objetivos; Capítulo II, Marco teórico, antecedentes, bases teóricas, marco conceptual; Capítulo III, hipótesis y variables, Capítulo IV, Metodología, método, tipo, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y aspectos éticos, Capítulo V, Resultados de la investigación, finalizando con el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

La autora.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el ejercicio de la administración pública, las decisiones referentes a la utilización de los recursos financieros deben obedecer a un proceso juicioso de planeación, dentro del marco de las políticas sectoriales y del plan de gobierno. Considerando la importancia de la inversión en el sector educativo para el progreso de la sociedad, es necesario actualizar y fortalecer a los Ministerios de Educación en la administración de los recursos financieros del sector educativo, con el fin de garantizar la obtención de resultados de la política sectorial de los actuales gobiernos denominados “Educación de calidad”, esta tiene como objetivo disminuir las brechas en las condiciones de acceso, permanencia y calidad educativa en todos los niveles, entre zonas (rural-urbana), entre poblaciones diversas y vulnerables y las que no lo son, acordes con las políticas educativas de los Planes de Desarrollo Nacional y Territorial.

Desde el año 2000, en el mundo, países como La India, China y México, han ido incorporando nuevas estrategias que responden a una mejora de la calidad de la educación; éstas se han basado en: campañas de concienciación educativa, expansión de las oportunidades educativas a nivel rural y el incremento en los presupuestos para el sector educación, Las reformas en los países desarrollados y emergentes en el ámbito, económico, político y social, son direccionados por el Estado y la administración pública que buscan nuevos rumbos de adaptación a los cambios de la globalización que exigen eficiencia, eficacia y efectividad de las instituciones públicas para los ciudadanos. Una de las reformas a considerar son los procesos internos de gestión y estructuras asociadas con una Nueva Gestión Pública (NGP), que incluye la descentralización y desintegración de un sistema de gestión interna, que entrega poder a los gestores e introduce un liderazgo y empoderamiento en la administración pública. (Junco, 2014)

A nivel de América Latina la UNESCO (2020) en estos últimos años viene promoviendo una profunda reflexión sobre el financiamiento y la gestión de la educación que asegure el cumplimiento de los compromisos de una Educación

de Calidad para Todos, y de las estrategias concertadas para lograrla, contenidas en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, ya que para alcanzar niveles de avance significativo se deben tomar en cuenta muchos aspectos que mejoren los resultados que reflejan un nivel eficiente de gestión presupuestal.

Por lo que resalta la importancia de adoptar estrategias de gestión que orientan la acción de las Entidades del Estado (Nacional, Regional y Local), en la búsqueda de condiciones sociales, económicas, ambientales e institucionales, favorables para la vida de las personas. Para lo cual muchas instituciones públicas deben implementar estrategias, para generar mejoras sostenibles en la calidad de vida de la población. Considerando los elementos del ciclo de gestión pública necesarios para la obtención de resultados. Siendo la gestión por resultados (GpR), es una estrategia de gestión centrada en el desempeño y en las mejoras sostenibles en los resultados del país. McBride (2011), señala que la gestión por resultados es una combinación de sistemas, valores y procedimientos para lograr más y mejores resultados, con igual o menor cantidad de recursos. A diferencia del sistema burocrático donde los procedimientos rígidos, la centralización de decisiones y la conformidad con la norma determinan el éxito, la gestión por resultados enfoca a la organización en la realización de los objetivos deseados, otorgándoles mayor flexibilidad para gestionar sus recursos a cambio de una transparencia total en las operaciones y decisiones, y un monitoreo estricto de los resultados alcanzados. La finalidad de la gestión por resultados es contar con gobiernos y organizaciones públicas que actuando de manera ética y transparente busquen constantemente diferentes maneras de mejorar su desempeño. Sin ser uniforme y no en la escala deseada, este cambio está sucediendo alrededor del mundo.

En torno a Los Compromisos de Desempeño (CdD), el MINEDU Ministerio de Educación del Perú (2021), define como una herramienta de incentivos creado por el mismo Ministerio de Educación para entregar recursos adicionales a las direcciones - DRE, gerencias regionales de educación - GRE y unidades de gestión educativa local - UGEL que hayan cumplido con un grupo de metas educativas. cuya intención es promover una gestión por resultados en el sector educación. Para el 2020 estos son los CdD de acuerdo a las siguientes metas:

1. Acompañamiento pedagógico, 2. Ejecución del mantenimiento preventivo de

locales escolares, 3. Implementación del Registro de Instituciones Educativas (RIE). 4. Asistencia de estudiantes. 5. Pago oportuno mensual de los servicios básicos. 6. Presencia de los docentes en los servicios educativos. 7. Mejora de los logros de aprendizaje en las IE de secundaria. 8. Condiciones para el funcionamiento de los PRONOEI. 9. Llegada oportuna de materiales educativos y fungibles a las IE., 10. Contratación y encargatura oportuna, 11. Contratación oportuna del personal CAS para intervenciones priorizadas, 12. Racionalización de plazas docentes de IE de EBR, 13. Apoyo a la Escuela Segura, 14. Matrícula oportuna de estudiantes, 15. Asistencia de directores al servicio educativo y 16. Permanencia interanual de estudiantes en el nivel secundaria. Esta iniciativa se desarrolla desde el año 2014 para fortalecer los procesos en la gestión educativa durante cada periodo anual escolar. y para el cumplimiento de estas metas se requiere del compromiso de los docentes, directores, padres y funcionarios ya que están enmarcados en la Ley de Presupuesto del Sector Público y la Norma Técnica aprobada por resolución ministerial cuyos recursos financieros para el cumplimiento de estos Compromisos, vienen a ser fondos públicos presupuestados periódicamente y se fundamentan en el artículo 30 de la Ley de Presupuesto del Sector Público autorizado por el pliego Ministerio de Educación en favor de las unidades ejecutoras de educación de los gobiernos regionales.

A nivel nacional, solo algunas UGEs cumplieron y cumplen con éxito las metas de los indicadores en los tramos 01, 02, 03 y 04 de los Compromisos de Desempeño establecidos por el MINEDU, Siendo los que alcanzaron el 100% retribuidos con bonos extraordinarios transferido por el Ministerio de Economía y Finanzas, a una escala de evaluación de resultados.

A través de las metas de los indicadores que se evaluaron en el Tramo 04, el 31 de octubre del 2021 en la UGEL Huancayo, Compromisos de Desempeño 2021 once (11) indicadores correspondientes a siete (07) compromisos:

Tabla 1

Listado de indicadores que se evaluaron en el tramo 04, el 31 de octubre del 2021

Nº del indicador	Compromiso	Indicador	%
------------------	------------	-----------	---

3.3	Fortalecimiento de competencias docentes	Porcentaje de docentes focalizados y priorizados que aprueban los cursos virtuales, en el marco del “Programa de fortalecimiento de competencias para los docentes usuarios de los dispositivos electrónicos portátiles 2021”	85%
4.3		Porcentaje de códigos modulares que cuentan con cuadernos de trabajo en cantidad suficiente para sus	67%
4.4	Distribución y asignación de material educativo	Estudiantes Porcentaje de códigos modulares cuyos estudiantes cuentan con cuadernos de trabajo y que han registrado su asignación en el Módulo Materiales de SIAGIE	50%
7.1		Porcentaje de estudiantes de nivel secundaria que permanecen matriculados en los servicios	96%
7.2	Permanencia de estudiantes en el servicio educativo	educativos durante el 2021 con relación al año anterior Porcentaje de estudiantes matriculados en el primer año de educación secundaria durante el 2021 con relación al año anterior (transición)	96%
8.3		Porcentaje de locales escolares que registran oportunamente su declaración de gastos de mantenimiento regular	90%
8.4	Gestión de condiciones operativas adecuadas de la IE	Porcentaje de locales escolares, de educación básica y técnico-productiva, que han registrado y enviado oportunamente su declaración de gastos de acondicionamiento y/o adquisición de materiales pedagógicos	100%

y tecnológicos

10.1	Fortalecimiento de los canales de retroalimentación con la comunidad educativa	Porcentaje de reclamos, consultas y reportes registrados en el Identicole que son atendidos oportunamente	95%
11.2	Contratación y fortalecimiento de docentes de instituciones educativas de ESP	Porcentaje de docentes nombrados de los IESP y/o EESP que cumplen satisfactoriamente las actividades de los cursos MOOC 1 y 2	NO APLICA
13.2	Registro oportuno de información de instituciones educativas de ESP y EST	Porcentaje de personal docente contratado para IES/IEST con registro de información adecuado en el Sistema de Plazas NEXUS de % de EESP/IESP que registran oportunamente la información de matrícula de estudiantes en el Sistema de Información Académica (SIA)	NO APLICA
13.4			NO APLICA

Nota: Fuente Minedu 2021.

En la tabla se observan metas que cuyo nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeños no alcanzaron el 100%. por lo que estas deficiencias, Relegaron en cierto modo durante el año 2021, en el tema de fortalecimiento de competencias docentes, distribución y asignación de material educativo, permanencia de estudiantes en el servicio educativo y gestión de condiciones operativas adecuadas de la IE. La Unidad de Gestión Educativa Local Chincha, presenta la ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público: identificando problemas en la definición de objetivos, así mismo, no se asegura el alineamiento

entre las políticas públicas nacionales y sectoriales con las territoriales de responsabilidad de los gobiernos descentralizados, así como de los Planes de Desarrollo Concertado (PDC), los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y los Planes Operativos Institucionales (POI), ni la vinculación de éstos con los documentos de gestión y los programas presupuestales.

Estas deficiencias reportadas se pueden dar por la ausencia de sistemas eficientes de planeamiento y problemas de articulación durante la gestión de los procesos que reprimen el logro efectivo de estos objetivos trazados por lo que a través del presente estudio. En consecuencia, la UGEL de Huancayo muestra limitaciones en cuanto a las capacidades de gestión que lleven contribuyan al logro eficiente de las metas que permitan generar impacto en la calidad educativa a nivel de las instituciones educativas de la provincia de Huancayo.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio se llevó a cabo en las oficinas de la UGEL Huancayo, distrito de El Tambo, provincia de Huancayo y departamento de Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2021.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

La fuente bibliográfica utilizado en el estudio fueron textos, tesis, revistas científicas, artículos científicos, periódicos, como antecedentes y conceptos que tengan contenido adecuado con el tema de investigación, como aspectos relacionados al Compromisos de Desempeños y al Presupuesto Transferido por el Ministerio de Educación, normativas adecuadas a la formulación de liquidaciones financieras, tanto internas como externas sobre todo las directivas y toda aquella fuente que apoye al desarrollo de la presente investigación

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿En qué medida la Gestión por Resultados se relaciona con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida la Planificación Operativa se relaciona con los

Compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?

- ¿en qué medida el Proceso Presupuestario se relaciona con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?
- ¿En qué medida la Ejecución de Programas y Proyectos se relaciona con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?
- ¿En qué medida el Monitoreo y Evaluación se relaciona con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?

1.4. Justificación del trabajo de investigación

La presente investigación se realiza toda vez que se hace importante analizar la realidad en que se encuentra la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo inmerso a la ejecución presupuestal, obtenido por el cumplimiento de Compromisos de Desempeño, además de realizar una evaluación y entendimiento profundo de funcionamiento, conociendo quienes son los actores que participan del proceso y por ultimo plantear o sugerir acciones que mejoren la situación referidos a la ejecución presupuestal transferidos al programa estratégico logros de aprendizaje (PELA) que está relacionada con la calidad del gasto público.

1.4.1. Justificación Social

El estudio permite que se identifique cuáles son las causas por las que ejecución presupuestal de los recursos transferidos por logro de compromisos de desempeño del programa estratégico logros de aprendizaje (PELA) en la Unidad de Gestión Educativa Local no están cerrando brechas ante el cual no se está cumpliendo con la finalidad para el que fue creado y cuya mención se encuentra inscrita en:

- Art 30 de la ley N° 30879 ley del presupuesto 2021
- Art. 25 de la ley N° 30693 ley del presupuesto 2018
- Art 25 de la ley N° 30518 ley del presupuesto 2017

Y todo ello concuerda en lo siguiente:

- Financiar la adquisición de bienes y servicios, equipamiento, acondicionamiento y mantenimiento de infraestructura de los programas presupuestales logros de aprendizaje de estudiantes de educación básica regular.
- Incremento en el acceso de la población de 03 a 16 años a los servicios educativos públicos de la educación básica regular.
- Inclusión de niñas, niños y jóvenes con discapacidad en la educación básica técnica productiva y mejora de la formación en carreras docentes en institutos de educación superior no universitaria.
- Así como en acciones centrales.

Por lo que se observa que no se está logrando tener buenos resultados en la en la Unidad de Gestión Educativa Local, porque todas las transferencias recibidas por cumplimiento de compromiso se están ejecutando en acciones centrales podemos ver que hay un vacío legal.

Por ello la investigación propone propuestas que mejoren los resultados que desea tener la UGEL en la ejecución presupuestal de los recursos transferidos por logro de compromisos de desempeño del programa estratégico logros de aprendizaje y mejorar de esta forma la calidad y eficiencia de gasto, beneficiando de esta forma a todos los que participan en su ejecución.

1.4.2. Justificación Teórica

La investigación presenta como finalidad realizar propuestas que mejoren el funcionamiento adecuado de la ejecución presupuestal de los recursos transferidos por logro de compromisos de desempeño del programa estratégico logros de aprendizaje (PELA) y que los productos que se prioricen estén orientados al beneficio social toda vez que deben de ser reconocidos y valorados por los educandos de las escuelas y colegios públicos. Por el cual la autoridad de la UGEL debe actuar de manera firme y consiente que toda esta transferencia que llega por el cumplimiento de Compromisos de Desempeño debe ser en beneficio de los estudiantes y así lograr una calidad de aprendizaje.

1.4.3. Justificación Económica

Si se implementan todos los productos propuestos por la presente investigación tal como se plantean, esto ayudara a las instituciones educativas al equipamiento, acondicionamiento y mantenimiento de infraestructura, incremento de estudiantes en las instituciones públicas a tal efecto que la eficiente ejecución presupuestal de los recursos transferidos por logro de compromisos de desempeño del programa estratégico logros de aprendizaje (PELA) va generar desarrollo económico y social a todos los padres de familia.es decir reducirá gastos por parte del padre de familia en cuanto a cuotas.

1.4.4. Justificación Metodológica

La extracción de la información requerida para la elaboración del presente estudio se utilizó como instrumentos de recolección de datos la consulta amigable del MEF, también se acopio información del plan operativo institucional, se solicitó informes al área de planificación y presupuesto.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión por Resultados y los Compromisos de Desempeño en Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la Planificación Operativa y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.
- Determinar la relación que existe entre el Proceso Presupuestario y los Compromisos de Desempeño en la unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.
- Determinar la relación que existe entre la Ejecución de Programas y Proyectos y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.
- Determinar la relación que existe entre el Monitoreo y Evaluación y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021

Capítulo II

Marco Teórico

1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1. Internacionales

Ngutu y Kavindah (2021) desarrollaron la investigación titulada “Strategic management practices and performance of public secondary schools in Awendo Sub-county, Migori County, Kenya”, en la cual se propusieron como objetivo: Establecer el efecto de la gestión estratégica en el rendimiento de las escuelas secundarias de Kenia. Desarrollaron un estudio descriptivo, tipo correlacional bajo diseño no experimental con base a información recopilada a través de un cuestionario en el que participaron 165 directivos de escuelas. Los resultados del estudio determinaron que la adopción de tecnología, los cambios en la cultura organizacional, la reestructuración organizativa y los procesos de reingeniería

determinan el desempeño de las escuelas ($F = 5.420$, $p < 0.05$). Se concluye que la adopción tecnológica es la gestión estratégica que más incide en el rendimiento de estos establecimientos educativos

Campo (2019) desarrolló el trabajo de investigación titulado: "Modelo de Gestión por Resultados para la Dirección Distrital La Concordia Salud" planteándose como objetivo: Diseñar un modelo de gestión, que contribuya a que los esfuerzos y recursos institucionales, estén encauzados a los resultados y no a los procedimientos, incidiendo en una cultura de mejora continua en la calidad de los servicios de salud. Esta propuesta buscó una evolución en la cultura organizacional a través del cambio de una gestión tradicional a una enfocada a los resultados. Se visualiza la gestión desde varios contextos, especialmente el institucional; constituyendo un estudio cualitativo con carácter Crítico Propositivo; así como, de tipología descriptiva, exploratoria y documental, en el que se aplicaron métodos de investigación inductivo-deductivo y analítico-sintético; se desarrolla un análisis FODA como diagnóstico institucional, analizando las características internas y la situación externa de la entidad para determinar la situación actual y las estrategias oportunas a considerar. Finalmente, se delinea un esquema, sustentado en los pilares de la Gestión por Resultados: Planificación Estratégica, Presupuesto por Resultados, Gestión Financiera y Seguimiento y Evaluación que involucra componentes, interacciones, factores y agentes en el proceso de creación de valor público para una administración del desempeño sólida (pp. 60-63)

Tomalá (2015) desarrolla el trabajo de investigación titulado: Modelo de Gestión por Resultados de Desarrollo para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón, Cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena; planteándose como objetivo el diseño de un modelo de gestión, el cual, contribuirá a que los esfuerzos y recursos institucionales, encauzados a los resultados y no a los procedimientos, incidiendo en una cultura de mejora continua en la calidad de los servicios de salud. En ella se evalúa los ciclos de gestión haciendo énfasis en la creación de valor público y

propone procedimientos administrativos mediante la implementación de un modelo participativo, con credibilidad y transparencia para el manejo de los recursos públicos planteando a modo de conclusión: La creación de valor público en las entidades es un tema importante el cual debe ser analizado minuciosamente, para evitar que los recursos del Estado sean mal invertidos. Cada uno de los componentes del modelo de gestión por resultados son pasos para una gestión transparente por los funcionarios haciendo que la ciudadanía confíe en cada uno de sus representantes. Concluye que el estudio evidencia y reivindica la gestión por resultados como elemento esencial en la generación de valor público, orientada al logro de los fines pero considerando el sistema de monitoreo y evaluación como un elemento fundamental en la toma de decisiones y control de la gestión pública; así como, los aspectos esenciales de la administración facilitando la efectividad del esfuerzo del talento humano; la generación de información confiable y la gestión eficiente de recursos, encauzados al bienestar social.

Ricardo (2015), desarrolló el trabajo de investigación titulado: Diseño de un Modelo de Gestión por Resultado para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Simón Bolívar, Cantón de Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2015, planteándose como objetivo general: Evaluar el modelo de gestión y su incidente en el progreso organizacional, a través de la aplicación de técnicas e instrumentos de recopilación de información confiable enfocados al diseño de un modelo de gestión por resultados para el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015, siendo el tipo de investigación el aplicado, de diseño cuantitativo y cualitativo cuyo nivel es el descriptivo. El tamaño de la muestra estuvo conformado por 334 individuos, en el estudio el autor identificó diversos problemas originados por la falta de un modelo de gestión por resultados que mejore el desempeño de las actividades de los funcionarios, la evaluación de las actividades y de los proyectos, así también mejorar la gestión administrativa, es decir la especificación

clara de procesos, procedimientos y políticas claras para una correcta gestión. También se pudo establecer que durante las administraciones pasadas las mismas laboraban de una manera deficiente, así también como resultados pocos satisfactorios de las gestiones tanto para las autoridades como para los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia de Simón Bolívar. Con esta nueva gestión y con estrategias e ideas claras de un cambio implementó un modelo de gestión por resultados que dio respaldo a las estrategias innovadoras, así también se pudo manifestar que esta propuesta está basada en la investigación a través de técnicas, herramientas e instrumentos que permitieron fundamentar aquella problemática de manera científica. En que se detalló datos reales y vivencias propias por las encuestas, entrevistas y conservación directa en el lugar, de esa convivencia diaria del problema y la realidad. Esta propuesta para el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar abarca los puntos más fundamentales para el desarrollo organizacional del mismo, en él se establecen la planificación, programas y proyecto, presupuesto y monitoreo y evaluación, que contribuyen al logro de los objetivos, que conlleve a la construcción de una nueva gestión que permita promover el desarrollo sostenible y sustentable de la ciudadanía de la parroquia. Concluyendo del estudio en que un modelo de gestión es una herramienta importante para mejorar la eficacia administrativa del cabildo comunal, contar con adecuados conocimientos, y cuanto al proceso de la administración contribuirá al establecimiento eficaz de los elementos orientadores en el GAD Parroquial Simón Bolívar. Asimismo, con el análisis situacional del cabildo, se detectaron falencias administrativas que generaron malestar en el ambiente laboral. Especifica el plan de capacitación anual para directivos y funcionarios del cabildo de Simón Bolívar en temas referentes a los mecanismos de participación ciudadana y herramientas de comunicación para la transparencia de la información. Para la correcta evaluación de desempeño de los funcionarios del cabildo este instrumento guía se establece fichas administrativas que

permiten medir los resultados de sus actividades el mismo que contribuye al aumento de la productividad de los directivos (pp. 8-9).

Pinilla (2015), desarrolló el trabajo de investigación titulado: Planeación estratégica de la unidad de servicio técnico de Guateque - Boyaca – Colombia, planteándose como objetivo: Identificar las principales problemáticas de la Unidad de servicio técnico. incluye las estrategias agresivas, conservadoras, competitivas y defensivas, ya que por medio de éste documento se muestra a la entidad el camino a seguir para que en forma integral, coherente y organizada se alcancen los objetivos”; “Las estrategias planteadas se centraron en lo siguiente: Una estrategia agresiva de comunicación, una estrategia conservadora de mejoramiento de los procesos de valor, una estrategia competitiva que implica el desarrollo de un plan maestro y una estrategia defensiva que está orientada a generar diferenciación, concluye que: “El plan estratégico se considera como la parte más importante de un proceso de planeación organizacional (p. 12).

1.1.2. Nacionales

Larico (2018), desarrolló una tesis titulada: Evaluación de la Gestión Financiera y Presupuestal e Incidencia en el cumplimiento De Metas Institucionales De La Municipalidad Provincial De Puno, Periodos 2015 Y 2016, planteándose como objetivo: Evaluar la incidencia de la gestión financiera y presupuestal en el en el cumplimiento de metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Puno en los periodos 2015 – 2016 concluyendo que: En el análisis horizontal del Estado de Situación Financiera de la Municipalidad Provincial de Puno; los activos totales en el periodo 2016 se incrementaron en S/ 58'125,864.98 lo que representa el 16.18% respecto al año 2015, por otro lado, el total pasivos disminuyo en - S/ 1'201,954.55, que representa -14.14% respecto al periodo anterior. Así mismo, el Patrimonio de la entidad se incrementó en S/ 59'327,819.53 que representa el 16.92%; Respecto al Estado de Gestión, el total de ingresos incremento en S/ 39'245,074.27 que

significa el 64.16% respecto al año 2015 y el total de costos y gastos se incrementó en S/ 4'389,204.34 y que representa el 11.11%, mostrándose una deficiencia en la ejecución de gastos que conllevó al incumplimiento de las metas y objetivos de la entidad municipal. En la aplicación de las ratios financieras; la liquidez corriente de la Municipalidad Provincial de Puno fue de S/ 8.49 en el periodo 2016 y S/ 4.22 en el periodo 2015 todo ello para cubrir cada Sol de sus obligaciones a corto plazo; La solvencia corriente muestra S/ 6.41 en el año 2016 y S/ 3.39 en el año 2015 para el cumplimiento de las obligaciones corrientes y no corrientes contraídas por la entidad. La Composición de la deuda a Largo plazo muestra que en el año 2016 la deuda de corto plazo representó el 75.443% y en el año 2015 el 80.16% respectivamente. En relación al endeudamiento o apalancamiento financiero, se muestra el 1.75% en el año 2016 y 2.37% en el año 2015, esta situación denota un significativo respaldo de los activos respecto a las obligaciones contraídas. Por lo que se concluye que existe un riesgo financiero bajo pero manejable para la entidad. El Cumplimiento de las metas presupuestarias en términos de eficacia de los Ingresos según fuente de financiamiento de la Municipalidad Provincial de Puno de los periodos 2015 y 2016 muestra que el PIM en el año 2015 fue de S/77,970,224.00, del cual se llegó a ejecutar el monto de S/56,414,703.44, que en porcentaje representa el 72.35%. En el año 2016 se programó S/101,551,182.73, del cual se llegó a ejecutar el monto de S/99,229,987.64 nuevos soles, que en porcentaje representa el 97.71% de lo programado. Por lo que se concluye que no existe un cumplimiento permanente de las metas. El cumplimiento de las metas presupuestarias en términos de eficacia de los gastos según fuente de financiamiento de la Municipalidad Provincial de Puno de los periodos 2015 y 2016 muestra que el PIM en el año 2015 fue de S/82,720,751.00 nuevos soles, del cual se llegó a ejecutar y/o captar un monto de S/47,374,537.51 nuevos soles, que en porcentaje representa el 57.27% mostrándose una deficiente capacidad de gastos y que conllevó al incumplimiento de las metas programadas.

En el año 2016 se programó S/103,922,530.00 nuevos soles, del cual se llegó a ejecutar el monto de S/68,069,817.53 nuevos soles, que en porcentaje representa el 65.50%.de lo programado y mostrándose también una deficiente capacidad de gastos. Por lo que se concluye que no se cumplieron con las metas programadas de la Municipalidad (pp. 123-124).

Choquegonza (2021), desarrolló el estudio titulado: Los ingresos financieros y el cumplimiento de metas del Programa Especial de Operación y Mantenimiento de Maquinaria y Equipo – Municipalidad Provincial de Puno 2017. Planteándose como objetivo Evaluar la incidencia de la gestión financiera y presupuestal en el en el cumplimiento de metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Puno en los periodos 2015 – 2016. El trabajo de investigación se desarrolló utilizando los métodos descriptivo, analítico y deductivo. Los resultados de la investigación señalan que los Activos totales en el periodo 2016 se incrementaron en un 16.18% respecto al año 2015, por otro lado, el total Pasivos disminuyo en un 14.14% respecto al periodo anterior; El Cumplimiento de las metas presupuestarias en términos de eficacia de los Ingresos según fuente de financiamiento de la Municipalidad Provincial de Puno de los periodos 2015 y 2016 muestra que el PIM en el año 2016 se programó S/.101,551,182.73, del cual se llegó a ejecutar 97.71% de lo programado. El Cumplimiento de las metas presupuestarias en términos de eficacia de los Gastos según fuente de financiamiento de la Municipalidad Provincial de Puno de los periodos 2015 y 2016 muestra que el PIM en el año 2016 se programó S/.103,922,530.00 nuevos soles, del cual se llegó a ejecutar el 65.50%.de lo programado y mostrándose también una deficiente capacidad de gastos por lo que se concluye que no se cumplieron con las metas programadas de la Municipalidad (pp. 17-79)

García (2018) desarrolló el trabajo de investigación titulado: Las Transferencias Económicas por los Compromisos de Desempeño y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación

UGEL Huamalíes en el año 2018. Planteándose como objetivo: Determinar la relación que existe entre ambas variables de estudio, concluyendo que si existe relación significativa entre ambas variables planteadas asimismo, la llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 17, lo que nos permite afirmar que ha mayor llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las IIEE, mejor la gestión de recursos humanos. Se determinó que existe relación significativa entre la Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP) y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 20, lo que nos permite afirmar que ha mejor Conciliación de información de las Instituciones Educativas actualizada y Compatible (NEXUS y SUP), mejor la gestión de recursos humanos. Se determinó que existe relación significativa entre la Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP) y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 23, lo que nos permite afirmar que ha mejor Conciliación de Información de Identidad de docentes y auxiliares de educación contratada y nombrada, actualizada y compatible (NEXUS y SUP), mejor la gestión de recursos humanos. Se determinó que existe relación significativa entre el Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE y la Gestión de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalíes en el año 2018, afirmación fundamentada en el valor de significatividad (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, según la tabla N° 26, lo que nos permite

afirmar que ha mejor Pago oportuno mensual de servicios básicos de las IIEE, mejor la gestión de recursos humanos.

Bendezú (2018) desarrolló el trabajo de investigación titulado: La gestión pública por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016, planteándose como objetivo Determinar el grado de relación existente la gestión pública por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño (CDD) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016. La investigación fue descriptiva de diseño correlacional y se orientó a determinar en qué medida se relaciona la gestión pública por resultados y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016. De acuerdo a los resultados analizados y contrastados, concluyó que la gestión pública por resultados se relaciona significativamente con el cumplimiento de los compromisos de desempeño, con un nivel de correlación positiva de 0,922. Por lo tanto, al tomar en consideración el coeficiente de determinación ($r^2= 0,850$) se tiene que los compromisos de desempeño (CdD) están determinados en un 85,0% por la gestión pública por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016.

Montaño (2017) desarrolló el trabajo de investigación titulado: El control Interno de los Recursos Financieros y su Incidencia en la Ejecución de Obras Públicas en el Gobierno Regional de Puno año 2014, cuyo objetivo planteado fue determinar si el control interno de los recursos financieros incide en la ejecución de las obras públicas del Gobierno Regional de Puno año 2014. Concluyendo que: El control interno de los recursos financieros influye en la ejecución de obras, según la opinión del 67% de los trabajadores del Gobierno Regional de Puno. Las metas cumplidas por el Gobierno Regional de Puno se deben al adecuado control interno que se aplica a los recursos financieros, los cuales se ven reflejados en la ejecución de las obras públicas. Según el 85% de los encuestados; el control

interno de los recursos financieros influye en la planeación de las operaciones financieras ya que establece lineamientos para evitar pérdidas y costos innecesarios en la ejecución de las obras públicas. El control interno de los recursos financieros influye en el sistema de autorización, según el 71% de los encuestados; es por eso que se debe comprobar si esta se da en forma oportuna y cuando es necesaria. El control interno de los recursos financieros es efectivo en la segregación de tareas porque supervisa que los trabajadores cumplan con sus obligaciones, evitando que se concentren en manos de una sola persona o unidad operativa. Según el 58% de los encuestados (p. 115).

Guerra (2020) realizó la investigación titulada: Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín, en el cual se planteó como objetivo: Proponer un modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín, año 2020. La metodología del estudio fue cuantitativa, descriptiva, aplicada-propositiva y de diseño no experimental, se basó en la encuesta para recabar los datos, aplicándose a un cuestionario a 30 especialistas y 54 directores. Cuyos resultados evidenciaron que los indicadores de gestión por resultados son valorados como bajo por los participantes del estudio, destacando la planeación por resultados; presupuestos por resultados; gestión de programas y proyectos y monitoreo y evaluación, donde al menos el 80% señala que estas actividades no se ejecutan o solo se realizan a veces, lo cual se asocia a bajos niveles de calidad de gasto, visto que el 66.7% considera que las metas no se alcanzan y más del 50% considera que no se hace uso eficiente de los recursos. Como conclusión, propusieron el modelo de gestión por resultados que ayuden en la mejora de los procesos en la UGEL.

1.1.3. Locales

Llanco y Castillo (2021), desarrollaron el estudio titulado: La Toma de Decisiones y la Gestión por Resultados del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli - año 2017,

planteándose como objetivo: Conocer la relación de la toma de decisiones y la gestión por resultados del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli durante el año 2017. El estudio fue de tipo Aplicada, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transeccional; asimismo, se emplearon el método científico como método general y los métodos específicos como el inductivo, deductivo, descriptivo y el correlacional. Para procesar la información respecto al trabajo de campo se utilizó la encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario de preguntas, en la cual se establecieron una escala de valoración de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, para las preguntas propuestas según los indicadores y las dimensiones por variable de estudio. La población y muestra lo conformó los 55 empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Yauli en su condición de personal nombrado y contratado; posteriormente se realizó la interpretación de los resultados mediante la estadística descriptiva: tablas de resumen simple, tablas de contingencia, diagrama de barras, diagrama de sectores y medidas de tendencia central; así como de la estadística inferencial para la contratación de hipótesis, mediante el Coeficiente r de Pearson, a fin de obtener la respuesta al objetivo del estudio. Los resultados de la investigación muestran que la intensidad de la relación entre las variables es de 62,0%, el cual dentro del dominio probabilístico se tipifica como correlación positiva considerable; asimismo, la relación encontrada para la dimensión identificación es de 47,0%, para la dimensión análisis es de 54,0%, para la dimensión implementación de 54,0% y para la dimensión evaluación se halló una correlación de 58.0% respectivamente.

Cayllahua y Morote (2021) desarrollaron el estudio titulado: La Ejecución del Gasto y La Gestión por Resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017, planteándose como objetivo general: Establecer la relación entre la ejecución del gasto y la gestión por resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017. Asimismo, la investigación fue de tipo aplicada,

nivel correlacional, empleándose el método científico y diseño no experimental Transeccional Correlacional – Causal para el desarrollo de la investigación. Resultados, las personas que laboran conocen acerca de asuntos de ejecución del gasto y la gestión por resultados, donde poco más de la mitad señalaron que la entidad posee una adecuada gestión en los gastos, mostrándose así que existe eficiencia en la gestión de gastos, además, Para la validación estadística del instrumento de medición, codificación y procesamiento de los datos se realizaron con el paquete estadístico IBM SPSS STATISTICS 25.0 y hoja de cálculo Microsoft Excel versión 2016, para luego presentarlo en tablas de frecuencia y gráfico de barras y se procedió con el análisis e interpretación de los resultados obtenidos que se presentan detalladamente en el capítulo IV del presente informe de tesis. La contrastación de hipótesis se realizó con el coeficiente de Rho Spearman, al nivel de 0.05 de significancia. En el resultado, podemos observar que el valor calculado de la relación “Rho” de Spearman que es $\rho=88\%$, lo cual indica según la tabla para interpretar el coeficiente de correlación es de (correlación positiva considerable), de un número total de 54 encuestados, en el gráfico de dispersión se observa que la relación de Rho de Spearman es la pendiente es positiva con lo cual se asevera que procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Como resultado de la investigación de acuerdo a la hipótesis se concluye que existe una relación directa y significativa entre la ejecución del gasto y la gestión por resultados de igual manera se evidencio una relación directa y significativa entre las cinco dimensiones de la ejecución del gasto y la variable gestión por resultados. Finalmente, los resultados obtenidos nos permitieron llegar a la conclusión final de que Existe una relación directa y significativa entre la ejecución del gasto y la gestión por resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017 (pp. 16-75)

Laurente (2017), desarrolló la tesis titulada: Mejora de la Calidad de Servicio que brinda la Empresa BPO Group - Sede Huancayo mediante la Gestión por Procesos, planteándose como

objetivo: Mejorar la calidad de servicio que ofrece la empresa BPO GROUP Sede Huancayo, siendo el tipo de aplicada, nivel descriptivo y explicativo, por lo que se llevó a cabo el desarrollo de un modelo de gestión basado en procesos para enfrentar los inconvenientes que presenta la sede y poder ofrecer un servicio de calidad a los clientes. La sede BPO GROUP Huancayo ha venido desarrollando sus actividades de forma que no se ha logrado ofrecer un servicio de calidad a los clientes, esto debido a una inadecuada organización de la empresa. Para hacer frente a estos problemas se utilizará un enfoque basado en procesos. El realizar un sistema de gestión basado en procesos implicaría fundamentalmente tener el apoyo y colaboración de los trabajadores de la sede, partiendo de ello se procedió a identificar los procesos con los que se cuenta, se describió cada uno de ellos en función a diagramas de flujo y fichas de proceso donde se determinaron indicadores en función a los cuales se llevó el seguimiento y medición de las salidas de los procesos para conocer la situación de la sede. Los resultados que se obtuvieron demostraron que BPO GROUP sede Huancayo: No logra los objetivos planificados por lo que se tiene actividades deficientes lo que no permite ofrecer un servicio de calidad a los clientes, tomando en cuenta dicha información se identificaron acciones de mejora que fueron implementadas en la sede. Se volvió a realizar el seguimiento y medición, y los resultados demostraron en un 100% que las salidas están cumpliendo con los objetivos planificados, de ahí se concluye que mediante la aplicación de un enfoque basado en procesos se logró ofrecer un servicio de calidad a los clientes. Se debe llevar a cabo una evaluación constante de las actividades de la sede como de la organización en general para conocer los cambios e inconvenientes que se pueden presentar y tomar decisiones a tiempo. En función a ello se puede identificar y analizar las acciones de mejora con fines de seguir logrando los objetivos deseados. El fin de llevar a cabo esta investigación en BPO GROUP sede Huancayo fue aplicar un enfoque basado en procesos para alcanzar ofrecer un servicio de calidad a los clientes (p. 107)

1.2. Bases Teóricas

2.1.1. Gestión por Resultados

El instituto de Ciencias HEGEL (2021) señala que la gestión por resultados es el nuevo y más moderno enfoque de la gestión pública del Estado; es decir, una nueva manera de administrar los recursos públicos para conseguir los fines de las entidades estatales.

El enfoque por resultados consiste en introducir una serie de herramientas para asegurar que el producto final de la actividad estatal sea un impacto positivo en la calidad de vida de la ciudadanía.

La gestión por resultados apuesta por la descentralización de las actividades estatales en los tres niveles de gobierno, así como implementar una estructura de coordinación horizontal en lugar de las estructuras verticales y rígidas que existían antes. También se introducen sistemas para gestionar la calidad de los bienes y servicios que son resultado de los procesos y actividades de cada entidad pública.

La importancia de una gestión por resultados para una inversión de calidad radica en que toda inversión del Estado que hace uso del presupuesto público está sujeta a múltiples factores que determinan su efectividad. El enfoque por resultados en la gestión pública provee de herramientas e instrumentos para garantizar el uso correcto del presupuesto, así como el cumplimiento de metas, planes, políticas nacionales, sectoriales, regionales y locales. Por ello, aplicarlas correctamente hará la diferencia entre una inversión productiva y beneficiosa y una inversión que no cumple con su objetivo, siendo el impacto positivo en la calidad de vida de la población el principal criterio de definición.

A. Objetivo de la gestión por resultados

El principal objetivo de la gestión por resultados es el correcto uso del presupuesto público para generar impactos positivos en la vida de la ciudadanía. Este enfoque sirve para que las entidades públicas hagan mejor uso de sus recursos y esto se

traduzca en una mejora en las condiciones de la población. Dicho enfoque también permite acabar con la burocracia y la corrupción, males en virtud de los cuales se desvían millones de soles y hacen más difícil la vida de los peruanos. La gestión por resultados es quizás la principal herramienta del actual proceso de modernización del Estado en todos sus niveles (nacional, sectorial, regional y local).

La gestión por resultados está reconocida en la ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658 que data del año 2002 (luego modificada por el Decreto Legislativo N° 1446) y que marca el momento en que se comenzó a apostar por la modernización del Estado peruano. La Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, que desarrolla la estructura del Estado mismo fue redactada bajo el nuevo enfoque de gestión por resultados. Sin embargo, no sería hasta el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, el cual aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, que iniciarían los verdaderos esfuerzos para reformar las entidades públicas.

La gestión por resultados en el Perú funciona a través de una serie de objetivos, principios, estrategias, herramientas, procesos y actividades que garantizan la eficiencia, productividad, eficacia y transparencia en el uso de los recursos públicos de las entidades del Estado.

La gestión por resultados implica la simplificación administrativa que significa acabar con los trámites tediosos e inútiles, informatizar los procedimientos, implementar medidas modernas como la firma digital o desregularizar algunos procesos cuya administración solo resulta en un entorpecimiento. También se busca la mejora de procesos que consiste en la introducción de controles de calidad, como indicadores, metas y responsabilización de actores, a fin de que el gasto del presupuesto cumpla con satisfacer una necesidad real, inmediata y oportuna de la población que se está atendiendo. Para ello se introduce una lógica de mercado y competencia, buscando

satisfacer al “cliente”. La gestión por resultados es un enfoque flexible que prioriza la consecución de resultados antes que el formalismo, a diferencia del enfoque tradicional. También es necesario introducir un sistema meritocrático en la práctica de los servidores públicos.

B. ¿Cómo se implementa el presupuesto por resultado?

Se implementa vinculando la elaboración del presupuesto público con los bienes y servicios que se busca entregar a la población con el objetivo de resolver ciertos problemas identificados con anterioridad. Esto tiene por fin que los productos ya se encuentren garantizados en su financiamiento, facilitando la labor de los servidores públicos y promoviendo un impacto favorable en la ciudadanía. El PpR es la aplicación de la gestión por resultados en la elaboración y ejecución del presupuesto anual, a fin de obtener una medición más certera del gasto público, determinando si este es eficiente y oportuno.

Para ello el PpR (Presupuesto por Resultados) se encuentra articulado con el abastecimiento público, la planificación estratégica, la gestión de la inversión pública, las contrataciones estatales y el financiamiento público, entre otros sistemas administrativos del Estado. El PpR también permite, en caso no se esté ejecutando el gasto público, la introducción de incentivos para promover la optimización del presupuesto en las entidades públicas, así como la determinación de responsables en la ejecución presupuestal y la definición de resultados concretos presupuestados previamente.

El PpR se aplica haciendo uso de los programas presupuestales, herramientas documentales de ejecución de presupuesto, sobre las que se realizan seguimiento, evaluación y entrega de incentivos a la mejor gestión identificada. Todas las entidades deben aplicar el PpR en los tres niveles de gobierno, nacional, regional y local.

C. Elementos de la Gestión por Resultados:

Según el instituto de ciencias HEGEL (2021), la GpR se

compone de 5 pilares:

1) Planeamiento Estratégico

Es el proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos. Se encuentra compuesto por 4 fases: i) Prospectiva; ii) Estratégica; iii) Institucional; iv) De Seguimiento.

Se articula con el presupuesto en la fase institucional.

2) Presupuesto por Resultados

Es una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados medibles a favor de la población, que requiere de la existencia de una definición de los resultados a alcanzar. Esta herramienta se implementa por medio de Programas Presupuestarios, Incentivos e indicadores de desempeño.

3) Gestión Financiera

Es el conjunto de elementos administrativos de las organizaciones públicas que hacen posible la captación de recursos y su aplicación en la concreción de objetivos y las metas del Sector Público. Está conformada por los principios, las normas, los organismos, los recursos, los sistemas y los procedimientos que intervienen en las operaciones de programación, gestión y control necesarias tanto para la captación como para el gasto de recursos. (BID)

4) Gestión de Programas y Proyectos

Es el medio a través del cual el Estado produce los bienes y servicios que permiten alcanzar los objetivos establecidos en el plan de gobierno. Así, el objetivo de mejorar la calidad de vida de los niños se logra mediante la entrega de servicios de salud, la provisión de una educación adecuada y el acceso a mecanismos jurídicos que protejan sus derechos cuando sean vulnerados. Sin atención hospitalaria, servicios educativos, administración de justicia o seguridad ciudadana,

la sociedad no podría funcionar. (BID)

5) Monitoreo y Evaluación

El monitoreo es la función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores predefinidos para proporcionar a los administradores y a las principales partes interesadas de una intervención para el desarrollo de INDICACIONES sobre el avance y el logro de los objetivos, así como la utilización de fondos asignados. (BID)

D. Principios de la GpR

Los principios de la GpR, acordados durante la Segunda Mesa Redonda sobre Gestión para Resultados de Desarrollo Marrakech (2004) son:

- Centrar el diálogo en los resultados en todas las fases del proceso de desarrollo.
- Alinear la programación, el monitoreo y la evaluación con los resultados.
- Mantener la medición y la información sencillas.
- Gestionar para, no por, resultados
- Usar la información de resultados para aprender y para la toma de decisiones.

E. ¿Qué es un gestor público orientado a resultados?

Un gestor público orientado a resultados es el funcionario que aplica el enfoque por resultados en sus labores, haciendo uso de las herramientas e instrumentos brindados para gestionar los recursos públicos a fin de cumplir con los resultados anticipados. Si bien el enfoque debe estar en todos los trabajadores del Estado, son los funcionarios con autoridad los responsables de garantizar que se aplica dicho enfoque en cada proceso de su entidad.

El gestor público orientado a resultados tiene entre sus tareas las de tomar decisiones sobre la distribución y asignación de los recursos públicos bajo su responsabilidad, así como garantizar las coordinaciones necesarias para el cumplimiento de determinada actividad, todas encaminadas a lograr el resultado

buscado. También tiene la tarea de identificar aquellos aspectos de la gestión que no están rindiendo resultados a fin de corregirlos, ya sea suprimiendo ciertas áreas de la cadena productiva, como otorgando incentivos y estímulos para lograr un mejor desempeño individual y colectivo.

Por todo ello, aquel que desea convertirse en un gestor público orientado a resultados debe poseer una capacidad de liderazgo que lo haga resaltar por encima del colectivo de funcionarios públicos, así como ser capaz de planificar sobre los recursos disponibles proyectando los resultados esperados. También debe ser un comunicador directo y claro, un funcionario capaz de adaptarse a nuevas situaciones y con la creatividad suficiente como para idear soluciones nuevas que permitan salir de problemas complejos.

F. La Gestión por Procesos

Pepper (2011) señala que la gestión por procesos es una forma de enfocar el trabajo, donde se persigue el mejoramiento continuo de las actividades de una organización mediante la identificación, selección, descripción, documentación y mejora continua de los procesos. Toda actividad o secuencia de actividades que se llevan a cabo en las diferentes unidades constituye un proceso y como tal, hay que gestionarlo.

Los principios que orientan la gestión de procesos se sustentan en los siguientes conceptos:

- La misión de una organización es crear valor para sus clientes; la existencia de cada puesto de trabajo debe ser una consecuencia de ello: existe para ese fin.
- Los procesos siempre han de estar orientados a la satisfacción de los clientes.
- El valor agregado es creado por los empleados a través de su participación en los procesos; los empleados son el mayor activo de una organización.
- La mejora del proceso determinará el mayor valor

suministrado o entregado por el mismo.

- La eficiencia de una empresa será igual a la eficiencia de sus procesos.
- El proceso va a ser el núcleo principal donde van a confluir los conocimientos de las personas que participan en las diferentes unidades funcionales de la organización, integrando los intereses propios de cada una de esas unidades en una meta común y cuyo objetivo será cumplir con las expectativas de los clientes a los que se dirige dicho proceso.

G. ¿Qué es un proceso?

Existen varias definiciones: “Un proceso es una secuencia de actividades que uno o varios sistemas desarrollan para hacer llegar una determinada salida (output) a un usuario, a partir de la utilización de determinados recursos (entradas/input)”.

Expresado de otra forma, los procesos son aquello que constituye el núcleo de una organización, son las actividades y tareas que realiza a través de las cuales produce o genera un servicio o producto para sus usuarios. El punto central implícito en la gestión de calidad de un proceso es el “agregar valor” a este resultado u output.

El valor que se añade al proceso debe verse como incremental en el tiempo, donde la participación de todos y cada uno de los involucrados afecta la calidad del resultado o producto final. En las organizaciones que principalmente prestan servicios, como es el caso de la salud, el activo más importante que añade valor al producto final es el recurso humano: su calidad, compromiso, capacitación, experiencia, etc.

Con todo, los elementos que constituyen la entrada del proceso no dejan de ser relevantes en el resultado final. En salud destacan como elementos de entrada todo aquello que se engloba en el término de “tecnologías sanitarias”: equipamiento, insumos, fármacos, infraestructura, normas y estándares, sistemas de

información, etc.

La gestión de procesos lleva implícito un cambio cultural en la organización, cuya esencia es que cada persona que la integra entienda la relevancia de su trabajo y la participación que éste tiene dentro del proceso. Por lo tanto, su esfuerzo estará centrado en hacer su trabajo de la mejor forma posible porque así contribuye, junto a los otros, a que el resultado final del proceso sea lo mejor posible. Todos y cada uno de los que participan en un proceso son igualmente importantes para el resultado final o output. Estas estrategias o enfoques suelen denominarse “mejoramiento continuo de la calidad” o “calidad total”.

El punto orientador de este cambio cultural debe estar en la misión, visión y valores que se dé la institución y que es conocida y compartida por sus integrantes. Junto con ello, es deseable que se verifiquen cambios organizacionales que faciliten el enfoque por procesos, entre los cuales están:

La organización se orienta en una perspectiva funcional, con estructuras más aplanadas y no en forma tradicional con estructuras verticales jerarquizadas.

Hay una comunicación fluida entre sus componentes y la toma de decisiones está más descentralizada.

Hay una alta participación de las personas en el quehacer institucional.

Hay una apertura y disposición al cambio. Este cambio cultural es un factor crítico de éxito en la gestión de calidad.

H. Características de los procesos

Los procesos se organizan en torno a un objetivo macro que se debe alcanzar a través de una o más estrategias. De éstas surgen procesos que se desagregan en subprocesos, que a su vez están constituidos por actividades y éstas por tareas.

Un conjunto de actividades puede definirse como proceso si cumple con las siguientes características:

- Tiene un propósito claro.

- Puede descomponerse en tareas.
- Tiene entradas y salidas; se pueden identificar los clientes, los proveedores y el producto final.
- Se pueden identificar tiempos, recursos, responsables.

Todo proceso tiene dos características importantes de destacar y que son particularmente relevantes para la prestación de servicios de salud:

a) Variabilidad

Cada vez que se repite el proceso hay ligeras variaciones en las distintas actividades realizadas, las que a su vez, generan variaciones en los resultados del mismo: Nunca dos resultados son idénticos.

b) Repetitividad

Los procesos se crean para producir un resultado e intentar repetir ese resultado una y otra vez. Esta característica permite trabajar sobre el proceso y mejorarlo: “A más repeticiones, más experiencia y mejores resultados”.

Estas características hacen que por un lado, las actividades en salud deban ser protocolizadas u homologadas buscando las mejores prácticas, con el objetivo de lograr los mejores resultados y disminuir su variabilidad. Y por otro lado, especialmente si una actividad es compleja, requiere que las personas que la realizan la repitan una y otra vez para lograr la habilidad que garantiza la calidad en su ejecución.

I. Tipos de procesos

Es importante reconocer la diferencia entre al menos tres tipos diferentes de procesos:

1. Procesos estratégicos: aquellos que aportan directrices a todos los demás procesos.
2. Procesos operativos o claves: tienen un impacto en el usuario o cliente, creando valor para éste. Son el núcleo del negocio.
3. Procesos de soporte: dan apoyo a los procesos claves.

4. Así, los objetivos de la gestión por procesos se relacionan con mejorar los niveles de calidad y satisfacción de los clientes o usuarios; aumentar la productividad principalmente a través de la reducción de los costos internos innecesarios (aquellos asociados con actividades que no agregan valor al resultado) y de los tiempos del ciclo.

2.1.2. Dimensiones de la variable Gestión por Resultados

García y García (2011) señalan que los componentes del ciclo de gestión pública necesarios para la obtención de resultados deben ser parte de un sistema coherentemente articulado y no compartimentos estancos, como sucede la mayoría de las veces. Por lo tanto, al ser estos componentes o pilares forman parte de las dimensiones del presente estudio:

2.1.2.1. Planificación Operativa

Consiste en realizar un análisis de las necesidades de la educación, con base a ello establecer la aplicación de un plan, programa o proyecto estratégico conforme a los objetivos específicos que se plantearon al inicio, para poder así aproximarse a la solución de las necesidades que fueron detectadas. Por lo tanto, la planeación operativa traduce o convierte el direccionamiento estratégico en Planes, Programas y Proyectos o planes, así como en indicadores operativos que permitan monitorear sus resultados y logros. Detalla las acciones y los recursos de orden físico, financiero y humano disponibles para desarrollar las actividades que contribuyen al logro de los resultados en el corto plazo.

Las características correspondientes de la planeación operacional en el campo educativo son:

Se da dentro de los lineamientos sugeridos por la planeación estratégica y táctica. Es conocida y ejecutada por las personas correspondientes al ámbito educativo, quienes vigilarán la efectividad de dicho plan, programa o proyecto. Las actividades a realizar son normalmente programadas. Sigue reglas y normas

con precisión. Su parámetro principal es la eficiencia, para llegar así a la eficacia una vez obtenidos los resultados. Hablar de la planeación operativa es definir los medios específicos que deben ser utilizados para llevar a cabo los planes de acción y así, alcanzar las metas inmediatas o resultados específicos. Con dicha acción se puede detectar: ¿Qué estuvo bien?, ¿Qué estuvo mal?, ¿Por qué?, ¿Cuáles fueron los costos y dónde se pueden hacer ahorros? y ¿Qué procedimientos pueden simplificarse?

2.1.2.2. Proceso Presupuestario

El proceso presupuestario es el conjunto de actividades que tienen como razón de ser el presupuesto, y que van desde su preparación hasta el examen de su liquidación por las entidades y procedimientos establecidos en el ordenamiento jurídico.

En la configuración y el desarrollo concreto del proceso presupuestario inciden dos grandes tipos de factores: los de naturaleza económica y los de naturaleza político - institucional.

2.1.2.3. Ejecución de Programas y Proyectos

Se ubica en el núcleo de creación de valor público y, por tanto, de la GpR, pues es el medio a través del cual el Estado produce los bienes y servicios que permiten alcanzar los objetivos establecidos en el plan de gobierno. Desde la perspectiva de la GpR, es importante que los ministerios que tienen a cargo la gestión de programas y proyectos posean un plan sectorial de mediano plazo alineado con los objetivos y las estrategias del plan nacional. Asimismo, se requiere que los planes establezcan metas plurianuales y anuales de provisión de bienes y servicios, y que indiquen quiénes son los funcionarios responsables de cumplirlas. Puesto que muchos bienes y servicios se producen a través de proyectos específicos con una duración determinada, es indispensable que se realicen análisis sobre su pertinencia y sus beneficios potenciales antes de ser financiados. Para ello, el sector público cuenta con un instrumento apropiado: la evaluación ex ante de los proyectos. Además de revisar la factibilidad social,

económica y ambiental de las propuestas, este examen debe establecer si contribuirán al logro de los objetivos establecidos en el plan de gobierno y si son congruentes con las estrategias que allí se plantean. Solamente los proyectos con una evaluación positiva deberían obtener el financiamiento para su ejecución.

2.1.2.4. Evaluación y Monitoreo

El monitoreo es la “función continua que utiliza la recopilación sistemática de datos sobre indicadores predefinidos para proporcionar a los administradores y a las principales partes interesadas de una intervención para el desarrollo indicaciones sobre el avance y el logro de los objetivos, así como de la utilización de los fondos asignados”. En la gestión pública, el monitoreo busca conocer el avance de los objetivos y las metas del gobierno que, en la mayoría de los casos, están consignados en un plan nacional que se ejecuta con los recursos del presupuesto público. Por tanto, la función de monitoreo está estrechamente ligada a las de planificación y de presupuesto, y analiza tanto la consecución de los objetivos como los recursos que se invierten para lograrlos.

En el marco de la GpR, el sistema de monitoreo es un instrumento para gestionar el sector público mediante un conjunto de indicadores que permiten verificar el cumplimiento de los objetivos y de sus expresiones cuantitativas.

2.1.3. Compromisos de Desempeño

Según la Norma Técnica para la implementación del mecanismo denominado Compromisos de Desempeño 2021 señala:

- a. Los Compromisos de Desempeño 2021 constituyen un mecanismo de financiamiento por desempeño cuyo objetivo es el de contribuir a la mejora de la calidad del servicio educativo provisto por las IIEE, generando incentivos para que se desplieguen las acciones necesarias para el logro de los objetivos y estrategias prioritarias del sector Educación.

Específicamente, a través del incentivo se espera mejorar el desempeño de las a nivel nacional con respecto a las acciones que realizan para la provisión del servicio de Educación Básica, Educación Técnico-Productiva y Educación Superior, y el logro de resultados en las siguientes instituciones educativas:

- Instituciones Educativas de Educación Básica
 - Centros de Educación Técnico-Productiva
 - Instituciones de Educación Superior Pedagógica
 - Instituciones de Educación Superior Tecnológica
- b. Para ello, el mecanismo supone la entrega de un incentivo monetario a las UE, dentro del ámbito de aplicación de la presente Norma Técnica, por el cumplimiento de metas asociadas a los indicadores vinculados a cada uno de los compromisos de desempeño.

A. Indicadores de los compromisos de desempeño

- a. Un compromiso se define como aquel acuerdo sobre el cual una Ugel asume la obligación de cumplir con un determinado resultado, producto o actividad, vinculada a la provisión del servicio educativo por el cual se obtiene un incentivo monetario, tal como se define en el numeral 5.1 de la presente Norma Técnica. Cada compromiso tiene asociadas metas para cada uno de sus indicadores. El logro de las metas contribuye a un mejor desempeño de las UGELS en su rol en la provisión del servicio educativo.
- b. Se han definido trece (13) compromisos de desempeño: nueve (09) de ellos se encuentran vinculados con resultados, productos y actividades de la Educación Básica, en el ámbito de competencia de las UGELS; tres (03) con la Educación Superior; y uno (01) es transversal a ambos niveles educativos. Estos se muestran en la siguiente tabla:

B. Listado de Compromisos de Desempeño

1. Selección e incorporación de docentes, auxiliares de educación y directivos a la IE
2. Personal suficiente e idóneo para la implementación de intervenciones estratégicas del MINEDU
3. Fortalecimiento de competencias docentes
4. Distribución y asignación de material educativo
5. Asignación de tabletas para el Acceso al Servicio Educativo
6. Registro oportuno de matrícula
7. Permanencia de estudiantes en el servicio educativo
8. Gestión de condiciones operativas adecuadas de la IE
9. Aseguramiento de un entorno educativo seguro
10. Fortalecimiento de los canales de retroalimentación con la comunidad educativa
11. Contratación y fortalecimiento de docentes de instituciones educativas de ESP
12. Implementación del Plan de Mejoras para la Gestión Institucional e infraestructura para las instituciones de Educación Superior Pedagógicas para el año 2021
13. Registro oportuno de información de instituciones educativas de ESP y EST

Cada compromiso persigue un objetivo que contribuye a la mejora de la provisión del servicio educativo, según se describe a continuación.

C. Compromisos y sus objetivos

1. Selección e incorporación de docentes, auxiliares de educación y directivos a la IE. Garantizar que todo el personal docente se encuentre disponible de forma oportuna en la institución educativa, para asegurar el buen inicio del año educativo.
2. Personal suficiente e idóneo para la implementación de intervenciones estratégicas del MINEDU. Asegurar la contratación oportuna, suficiente y pertinente del personal para la implementación de las intervenciones y

acciones pedagógicas priorizadas desde el MINEDU.

3. Fortalecimiento de competencias docentes. Fortalecer la formación continua del docente en servicio para la mejora de sus competencias profesionales en el proceso de enseñanza -aprendizaje.
4. Distribución y asignación de material educativo. Garantizar que las IIEE y los actores de la comunidad educativa cuenten con los materiales educativos, de manera oportuna, pertinente y suficiente, para llevar a cabo un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.
5. Asignación de tabletas para el Acceso al Servicio Educativo. Contribuir a la continuidad y calidad del servicio mediante la entrega de tabletas a estudiantes y docentes beneficiarios.
6. Registro oportuno de matrícula. Evidenciar el acceso de los estudiantes a los servicios educativos, a través del registro de información pertinente y oportuna en el SIAGIE.
7. Permanencia de estudiantes en el servicio educativo. Fomentar la implementación de estrategias vinculadas a la permanencia de los estudiantes en el servicio educativo del nivel secundaria, en el ámbito de la gestión pública y privada.
8. Gestión de condiciones operativas adecuadas de la IE. Asegurar que las IIEE cuenten con las condiciones operativas adecuadas para brindar el servicio educativo a los estudiantes.
9. Aseguramiento de un entorno educativo seguro. Generar un ambiente que asegure el bienestar de los estudiantes dentro del entorno educativo.
10. Fortalecimiento de los canales de retroalimentación con la comunidad educativa. Fortalecer la eficacia y eficiencia en el uso de los canales de comunicación entre la IE y la comunidad educativa, para la adecuada y oportuna

atención al ciudadano.

11. Contratación y fortalecimiento de docentes de instituciones educativas. Promover que las instituciones cuenten con los docentes idóneos para brindar el servicio educativo a los estudiantes.
12. Implementación del Plan de Mejoras para la Gestión Institucional e infraestructura para las instituciones de Educación Superior Pedagógicas para el año 2021
Incentivar que los IESP y las EESP ejecuten los recursos asignados en el Plan de Mejoras 2021 para realizar el mantenimiento de los accesos y servicios higiénicos, además de adquirir el equipamiento de los servicios complementarios y la Unidad de Investigación.
13. Registro oportuno de información de instituciones educativas de ESP y EST. Promover que las instituciones educativas de ESP y EST utilicen los sistemas de recojo de información para el registro oportuno y adecuado de datos relevantes.

Cada compromiso tiene asociados uno o más indicadores que buscan operacionalizar el objetivo de este, estos se listan a continuación.

D. Períodos de evaluación para el cumplimiento de los compromisos

- a. El mecanismo se desarrolla a lo largo del Año Fiscal 2021, que se divide en cuatro (04) períodos o tramos de evaluación. Cada periodo de evaluación cuenta con una fecha de cierre, que se define como la fecha máxima en la que se podrá contar con la información para la evaluación de los indicadores vinculados a cada compromiso. Dichas fechas se señalan a continuación:
 - Tramo 1 (31 de enero del 2021)
 - Tramo 2 (30 de abril del 2021)
 - Tramo 3 (15 de junio del 2021)

- Tramo 4 (31 de octubre del 2021)

Cada uno de los indicadores vinculados a los compromisos tienen asignado un tramo de evaluación. En ese sentido, existen compromisos cuyos indicadores serán evaluados en más de un tramo. La distribución de compromisos e indicadores por tramo se muestra en el numeral 6.5. de la presente Norma Técnica.

E. Metas de los indicadores vinculados a los compromisos

- a. El cumplimiento de un compromiso implica que las IGED logren alcanzar las metas asociadas a los indicadores vinculados. Dichas metas serán publicadas en la página web del mecanismo en un plazo máximo de tres (03) días hábiles desde la publicación de la presente Norma Técnica.
- b. La meta se define como el valor numérico esperado del indicador para asegurar el logro de la UGELS en un periodo de tiempo determinado, según el tramo en el que se evalúe su cumplimiento.
- c. En ese sentido, las metas deben ser lo suficientemente retadoras de modo que el mecanismo genere cambios significativos en el logro de los indicadores de desempeño, pero también deben ser realistas en la medida que las UGELS presentan distintos retos y características que condicionan dicho logro.
- d. En general, las metas planteadas son de dos tipos: 1) metas homogéneas para todas las UGELS o 2) metas diferenciadas por UGELS. Estos dos tipos se definen en función de la naturaleza del indicador y la intervención a la que se encuentra vinculado. El Anexo N° 3 describe la definición de ambos tipos de metas.

F. Del proceso de evaluación del cumplimiento de los compromisos

- a. Las UGELS son responsables de cumplir con los compromisos que les corresponda, lo cual implica que

deben realizar las acciones necesarias para alcanzar las metas planteadas para cada indicador de desempeño que forman parte de los compromisos.

- b. La evaluación del cumplimiento de los compromisos es realizada por las áreas responsables de los indicadores vinculados a cada uno, tomando en cuenta las especificaciones señaladas en las fichas técnicas adjuntas en el Anexo N° 2 de la presente Norma Técnica. En ese sentido, un compromiso podrá contar con más de un área responsable asociada y un área podrá ser responsable de más de un indicador. Las funciones de un área responsable se definen en el numeral 7.1. de la Norma Técnica.
- c. Asimismo, el área responsable realiza la evaluación del cumplimiento tomando como insumo la información provista por el área de soporte del indicador correspondiente. Un área de soporte puede estar vinculada a más de un indicador y/o compromiso. Sus funciones se definen en el numeral 7.1. de la Norma Técnica.

2.1.4. Dimensiones del Compromisos de Desempeño

La R.M. 695–2016/R.M.113-2018-MINEDU; referidos a lo los compromisos de desempeño forman parte de un mecanismo de financiamiento por los desempeños alcanzados, el cual provee recursos adicionales a las Unidades Ejecutoras de Educación (UE) a nivel nacional. Es así que a través de ello el MINEDU promueve una mejor gestión técnica y operativa en las Direcciones o Gerencias Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local a fin de provisionar de servicios educativos de calidad en las Instituciones Educativas de su jurisdicción: Asegurando las condiciones necesarias para el inicio del año escolar, Haciendo efectiva y agilizando la gestión educativa durante el año escolar, Acelerando el logro de resultados prioritarios del Sector Educación.

Las metas establecidas se describen en el artículo 25 de la Ley N° 30518 y se pueden clasificar según las etapas de la cadena

de valor de la provisión de los servicios educativos. Todas estas acciones se enmarcan en las cuatro líneas de acción del Sector Educación:

1. Revalorización de la carrera docente.
2. Mejora de la calidad de los aprendizajes,
3. Reducción de la brecha de infraestructura educativa y
4. La modernización y fortalecimiento de la gestión educativa.

Así, se consideran tres clases de compromisos de desempeño, las mismas que definen las dimensiones de la variable estudiada en la presente investigación siendo estas:

Los compromisos de proceso, de producto y de resultados.

2.1.4.1. Compromisos de Proceso o Según estrato

Metas que permiten dotar a tiempo, los recursos educativos a las instituciones educativas de su jurisdicción, Contrato oportuno de docentes, Registro de información del escalafón para nuevos docentes nombrados, Cierre de año académico y aprobación de nóminas de matrícula en SIAGIE.

2.1.4.2. Compromisos de Producto

Metas que permiten la mejora de logros de aprendizaje en las instituciones de la jurisdicción.

2.1.4.3. Compromisos de Resultado

Metas que permiten consolidar el cumplimiento de horas pedagógicas de aprendizaje en las instituciones educativas, y los gastos vinculados al pago de los servicios básicos de las II.EE

2.2. Términos Básicos

- Unidad Ejecutora

Es la encargada de conducir la ejecución de operaciones orientadas a la gestión de los fondos que administran, conforme a las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería y en tal sentido son responsables directas respecto de los ingresos y egresos que administran.

- Institución Educativa (IE)

implica adentrarnos a aquellos factores humanos que interfieren en el proceso educativo, tales como maestros, alumnos y administradores del proceso.

- **Funcionario Público**

En algunos países, persona que ocupa, en calidad de titular, un cargo o empleo en la Administración pública. "alto funcionario". En algunos países, persona que ocupa un cargo jerárquico de confianza en la Administración pública y para el cual ha sido designada por las autoridades competentes en forma directa.

- **UGEL**

Según la Ley General de Educación (Ley N° 28044), publicada el 29 de julio del 2003, las unidades de gestión educativa local (UGEL) son una instancia de ejecución descentralizada de los gobiernos regionales. Son autónomas y, en líneas generales, se encargan de difundir, orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional o regional en materia de gestión institucional, pero también se encargan de evaluar los resultados de las instituciones y programas bajo su ámbito.

- **Gestión**

Conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos.

- **Gestión Educativa**

Es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática.

- **Gestión Pública**

La gestión pública es el conjunto de operaciones y procesos dirigidos específicamente a llevar a cabo la administración de los recursos de organizaciones o entidades públicas.

- **Monitoreo**

Es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar

información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión.

- **Planificación**

La planificación es la estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos.

- **Presupuesto**

El presupuesto es una herramienta que le permite saber cuáles son sus ingresos y gastos en un tiempo determinado.

Capítulo III

Hipótesis

3.1. Hipótesis General

1. La Gestión por Resultados se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

3.2. Hipótesis Específicas

- La Planificación Operativa se relaciona significativamente con los Compromisos de Desempeño en la Unidad Gestión Educativa Local Huancayo 2021.
- El Proceso Presupuestario se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.
- La Ejecución de Programas y Proyectos se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad Gestión Educativa Local Huancayo 2021.
- El Monitoreo y Evaluación se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

3.3. Variables

A. Variable 1 (V1): Gestión por Resultados

Definición conceptual

McBride (2011) señala:

La gestión por resultados es una combinación de sistemas, valores y procedimientos para lograr más y mejores resultados, con igual o menor cantidad de recursos. A diferencia del sistema burocrático donde los procedimientos rígidos, la centralización de decisiones y la conformidad con la norma determinan el éxito, la gestión por resultados enfoca a la organización en la realización de los objetivos deseados, otorgándoles mayor flexibilidad para gestionar sus recursos a cambio de una transparencia total en las operaciones y decisiones, y un monitoreo estricto de los resultados alcanzados.

Definición operacional

La Gestión por Resultados es una estrategia de gestión centrada

en el desempeño y en las mejoras sostenibles en los resultados del país. Proporciona un marco coherente para la eficacia del desarrollo en la cual la información del desempeño se usa para mejorar la toma de decisiones, e incluye herramientas prácticas para la planificación estratégica, la gestión de riesgos, el monitoreo y la evaluación de los resultados.

B. Variable 2 (V2): Compromisos de Desempeño

Definición conceptual

MINEDU (2021), señala que es una herramienta de incentivos que otorga recursos adicionales a las direcciones/ gerencias regionales de educación (DRE/GRE) y unidades de gestión educativa local (UGEL), que son unidades ejecutoras de educación (UE), por el cumplimiento de determinadas metas educativas, con la finalidad de promover una gestión por resultados en el sector educación.

Definición operacional

Los Compromisos de Desempeño (CdD) son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las Unidades Ejecutoras de Educación (UE) a nivel nacional. Los Compromisos de Desempeño, contribuyen al logro de los siguientes objetivos: Mejorar los procesos de planificación orientada a la gestión por resultados en el sector educación, mejorar los procesos para la entrega oportuna de servicios educativos de calidad, Acelerar el logro de resultados prioritarios del sector

<p>determinan el planificación éxito, la gestión estratégica, la por resultados gestión de enfoca a la riesgos, el organización en la monitoreo y la realización de los evaluación de los objetivos resultados. deseados, otorgándoles mayor flexibilidad para gestionar sus recursos a cambio de una transparencia total en las operaciones y decisiones, y un monitoreo estricto de los resultados alcanzados.</p>	<p>X3=Ejecución de programas y Proyectos</p>	<p>11. Las actividades planificadas se ejecutan de acuerdo al plan operativo y líneas presupuestales debidamente aprobados. 12. La entidad cuenta con capacidad operativa para desarrollar cada actividad que comprende la ejecución de proyectos. 13. Las estrategias que se aplican en la ejecución de actividades traen buenos resultados. 14. El personal de la institución ejecuta actividades respetando las pautas, procedimientos de las actividades del plan operativo institucional. El Reglamento de Organización y funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF). 15. Las actividades ejecutadas cuentan con su respectivo informe. De ejecución.</p>
	<p>X4=Monitoreo y Evaluación</p>	<p>16. La institución cuenta con el personal capacitado y los instrumentos necesarios para hacer el seguimiento, monitoreo y evaluación de los avances o cumplimiento de los planes operativos. 17. La institución realiza de acuerdo al cronograma establecido el seguimiento del desarrollo de los planes operativos según lo planificado. 18. Los responsables de las metas institucionales, utilizan efectivamente la información de los resultados obtenidos, para optimizar la gestión con el aporte de ideas o resolver problemas durante la gestión. 19. Son oportunos los informes que reportan los monitoreos y evaluaciones por parte de la comisión de metas institucionales. 20. Los resultados de la evaluación realizada por la institución</p>

permiten tomar adecuadas decisiones que permiten optimizar los planes operativos.

V2 Compromiso s de Desempeño	MINEDU (2021), señala que es una herramienta de incentivos que otorga recursos adicionales a las direcciones/ gerencias regionales de educación (DRE/GRE) y unidades de gestión educativa local (UGEL), que son unidades ejecutoras de educación (UE), por el cumplimiento de determinadas metas educativas, con la finalidad de promover una	Los Compromisos de Desempeño (CdD) son una herramienta de incentivos para promover una mejor gestión por resultados en el sector educación, que consiste en un esquema de financiamiento condicionado de recursos adicionales para todas las Unidades Ejecutoras de Educación (UE) a nivel nacional. Los Compromisos de Desempeño, contribuyen al	Y1=Cumplimiento de Compromisos	<p>21.La UGEL Huancayo promueve de manera constante la participación del personal en talleres, programas de capacitación en temas referidos a la Norma Técnica de los Compromisos de Desempeño vigente.</p> <p>22. La UGEL Huancayo desarrolla acciones para que el personal docente se encuentre disponible de forma oportuna en la institución educativa, para asegurar el buen inicio del año educativo.</p> <p>23. La UGEL Huancayo desarrolla la contratación oportuna, suficiente y pertinente del personal para la implementación de las intervenciones y acciones pedagógicas priorizadas desde el MINEDU.</p> <p>24. La UGEL Huancayo desarrolla programas de formación continua del docente en servicio para la mejora de sus competencias profesionales en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>25. La UGEL Huancayo realiza acciones oportunas para que las IIEE y los actores de la comunidad educativa cuenten con los materiales educativos, de manera oportuna, pertinente y suficiente, para llevar a cabo un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>26. Contribuir a la continuidad y calidad del servicio mediante la entrega de tabletas a estudiantes y docentes beneficiarios.</p>	Escala de Likert con alternativas 1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi siempre 5. Siempre
---------------------------------------	---	---	-----------------------------------	--	--

gestión por logro de los resultados en el sector educación. siguientes objetivos: Mejorar los procesos de planificación orientada a la gestión por resultados en el sector educación, mejorar los procesos para la entrega oportuna de servicios educativos de calidad, Acelerar el logro de resultados prioritarios del sector

27. La UGEL Huancayo promueve acciones que brindan acceso de los estudiantes a los servicios educativos, a través del registro de información pertinente y oportuna en el SIAGIE.

28. La UGEL Huancayo, Fomenta la implementación de estrategias vinculadas a la permanencia de los estudiantes en el servicio educativo del nivel secundaria, en el ámbito de la gestión pública y privada.

29. La UGEL Huancayo promueve acciones que conlleven a que las IIEE cuenten con las condiciones operativas adecuadas para brindar el servicio educativo a los estudiantes.

30. La UGEL de Huancayo promueve acciones que aseguran el bienestar de los estudiantes dentro del entorno educativo.

31. Son adecuadas y oportunas los canales de atención al ciudadano que brinda la UGEL de Huancayo.

32. Son eficaces y eficientes los canales de atención y comunicación de la UGEL de Huancayo con las instituciones educativas y toda la comunidad educativa.

Capítulo IV

Metodología de Investigación

4.1. Método de investigación

Para Oré (2015), Toda investigación científica se sostiene en dos cimientos, la reproductibilidad, entendida como la factibilidad que la prueba, experimento o los procedimientos empleados pueden aplicarse en cualquier contexto de la realidad similar. La refutabilidad, que implica que la proposición científica planteada debe ser falseada o rebatida.

Por lo tanto, el método general de la investigación es el método científico - deductivo. Es un proceso o manera de crear conocimiento a través de una serie de etapas secuenciales, provenientes de la observación, experimentación y análisis de los hechos. El método general de la investigación es el método científico. Es un proceso o manera de crear conocimiento a través de una serie de etapas secuenciales, provenientes de la observación, experimentación y análisis de los hechos.

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es Aplicada, debido a que requiere de un marco teórico y se fundamenta en los avances del campo de conocimiento del investigador. (Oré, 2015, págs. 87-88)

Según Lozada (2014), La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. El presente ensayo presenta una visión sobre los pasos a seguir en el desarrollo de investigación aplicada, la importancia

de la colaboración entre la universidad y la industria en el proceso de transferencia de tecnología, así como los aspectos relacionados a la protección de la propiedad intelectual durante este proceso.

4.3. Nivel de Investigación

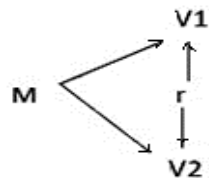
El nivel de la investigación es Descriptivo - Correlacional, siendo aquella donde es necesario describir y explicar la relacional entre las variables de estudio a base de procedimientos experimentales y no experimentales. En este caso, el interés del investigador se centra en responder al ¿Por qué? y ¿En qué condiciones ocurre algún comportamiento de las variables? o ¿Por qué dos o más variables de estudio se relacionan? (Oré, 2015, pág. 96)

4.4. Diseño de la Investigación

El diseño es el Descriptivo – Correlacional que viene a ser la planificación compendiada de manera práctica y precisa del proceso de investigación con el fin de lograr los objetivos del estudio, con mínimo riesgo y error aleatorio. El diseño sistematiza las estrategias fundamentales para generar información exacta, objetiva e interpretable. En estudios cuantitativos, el diseño es necesario y sirve para analizar la veracidad de las hipótesis. Mientras en cualitativos, es opcional; aunque se recomienda utilizar. (Oré, 2015, pág. 187)

El diseño es muestral y global, No Experimental “Aquella investigación donde no se manipula la variable independiente” (Oré, 2015, pág. 187)

Esquemáticamente es expresada de esta forma



Donde:

M = Muestra:

V₁ = Gestión por resultados

V₂ = Compromiso de desempeños

r = Relación entre las dos variables

4.5. Población y Muestra

Población

Según (Oré, 2015, pág. 195) la población es un “Conjunto finito o infinito de personas, cosas, eventos, sucesos, objetos, fenómenos, sujetos, animales, etc. Que presentan características comunes, sobre las cuales se requiere o se efectúa una investigación”. La población lo conforman por N=101 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo.

Muestra

La muestra lo conforman n=52 trabajadores cuya condición a la fecha del estudio poseían la condición de nombrados.

Tipo de muestreo

Para hallar el tamaño de la muestra no es pertinente el uso de la fórmula de cálculo de tamaño muestral. Ya que el tipo de muestreo es intencional o deliberado, tal y como menciona López (2004), que el investigador decide quienes conforman la unidad de análisis según los objetivos, los elementos que integrarán la muestra, considerando aquellas unidades supuestamente típicas de la población que se desea conocer, el investigador decide qué unidades integrarán la muestra de acuerdo a su percepción.

Criterio de inclusión

- Servidor público que tenga la condición de nombrado y que labore en cualquiera de las áreas funcionales de la UGEL Huancayo.
- Personas mayores de 18 años de edad y de ambos sexos
- Personal trabajador que de su consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personas que laboran en la UGEL Huancayo, que no desean participar del estudio o investigación.
- Personas que laboran en cualquiera de las áreas funcionales de la UGEL Huancayo que tengan la condición de contratados.
- Personas que guardan algún tipo de vínculo laboral o de otra índole con la UGEL Huancayo menores de 18 años.

Delimitación espacial

- Se desarrolló en las Oficinas de la UGEL Huancayo.

Unidad de análisis

- En la presente investigación la población estuvo conformada por los trabajadores de la UGEL Huancayo.

Delimitación temporal

- Es una investigación que permitirá evaluar la correlación entre las variables de estudio correspondientes al año 2021.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se aplicará la encuesta con preguntas previamente elaboradas por la investigadora de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores, del cual se establecerán los resultados de la investigación

Es importante destacar que los métodos de recolección de datos, se puede definir como: el medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que le permita lograr los objetivos de la investigación.

De modo que para recolectar la información hay que tener presente:

- a) Seleccionar un instrumento de medición validado y determinado, su confiabilidad para poder aceptar los resultados.
- b) Aplicar dicho instrumento de medición.
- c) Organizar las mediciones obtenidas, para poder analizarlos.

Los instrumentos de recolección aplicados de datos serán:

4.6.1. Instrumento para la variable 1.

Para la primera variable del presente estudio se utilizará el cuestionario cuya elaboración es propia por la investigadora

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Gestión por Resultados

Autor: Elaboración propia

Año: 2021

Administración: Individual /Colectiva

Tiempo de aplicación: Aprox. 15 min.

Ámbito de Aplicación: Personas mayores de 18 años, trabajadores de la UGEL Huancayo.

Utilidad: Reconocer el nivel de la Gestión por Resultados en la UGEL Huancayo.

Material: Inventario de preguntas, Lápiz, borrador

Procedencia: Huancayo

Descripción del Instrumento: El cuestionario tiene como propósito a cumplir con el objetivo de la investigación que es determinar la relación que existe entre la Gestión por Resultados con los Compromisos de Desempeño en Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021. consta de 20 ítems, de cinco opciones cada una; Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

Validez del instrumento 1

Tabla 3

Juicio de Expertos

Apellidos y Nombres	Grado Académico	Criterio de Jueces
Wilmer A. Medina Flores	Doctor	Óptimo
Eddy S. Paredes Flores	Magister	Óptimo
Alfredo Pillaca Esquivel	Magister	Óptimo

Nota: Criterio de Calificación por Juicio de Expertos

Confiabilidad

“La confiabilidad es el grado en que el instrumento generan resultados consistentes y coherentes el cual no puede ser aplicada en la misma población o muestra, Huamancaja (2017, p. 201).

García (2011), señala que el tamaño de muestra para estudios piloto se recomienda incluir entre 30 y 50 participantes, los cuales deben poseer atributos que se desean medir en la población objetivo, esta cantidad sería la suficiente para obtener una curva de normalidad en el caso de variables continuas o de razón (p. 32).

La encuesta piloto se aplicó en una muestra de 20 trabajadores de la UGEL Chupaca, con el cual se garantizó la confiabilidad del instrumento de

investigación cuya medida de consistencia interna se halló a través del estadístico Alfa de Cronbach, teniendo como valor 0,677 el cual lo ubicamos en la escala valorativa como confiabilidad buena con el cual se garantizó la confiabilidad del instrumento de investigación.

Tabla 4

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,677	25

4.6.2. Instrumento para la variable 2.

Para la segunda variable del presente estudio se utilizará el cuestionario cuya elaboración es propia por la investigadora

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Compromisos de Desempeño

Autor: Elaboración propia

Año: 2021

Administración: Individual /Colectiva

Tiempo de aplicación: Aprox. 15 min.

Ámbito de Aplicación: Personas mayores de 18 años, trabajadores de la UGEL Huancayo.

Utilidad: Reconocer el nivel de metas alcanzados en los compromisos de desempeño en la UGEL Huancayo.

Material: Inventario de preguntas, Lápiz, borrador

Procedencia: Huancayo

Descripción del Instrumento: El cuestionario tiene como propósito a cumplir con el objetivo de la investigación que es determinar la relación que existe entre la Gestión por Resultados con los Compromisos de Desempeño en Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

consta de 20 ítems, de cinco opciones cada una; Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

Validez del Instrumento 2

Tabla 5

Juicio de Expertos

Apellidos y Nombres	Grado Académico	Criterio de Jueces
Wilmer A. Medina Flores	Doctor	Óptimo
Eddy S. Paredes Flores	Magister	Óptimo
Alfredo Pillaca Esquivel	Magister	Óptimo

Nota: Criterio de Calificación por Juicio de Expertos

Confiabilidad

La encuesta piloto se aplicó en una muestra de 25 trabajadores de la UGEL Chupaca, con el cual se garantizó la confiabilidad del instrumento de investigación cuya medida de consistencia interna se halló a través del estadístico Alfa de Cronbach, teniendo como valor 0 ,689 el cual lo ubicamos en la escala valorativa como confiabilidad buena con el cual se garantizó la confiabilidad del instrumento de investigación.

Tabla 6

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,689	25

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

En el estudio se aplicó la técnica de las encuestas, formuladas en base a las variables, dimensiones e indicadores de los cuales se obtuvieron los resultados, y es así que, una vez obtenida la información, los datos ordenaron y organizaron a través de una matriz de tabulación, mediante el programa Microsoft Excel. De otro lado el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial se realizó mediante la utilización del programa estadístico SPSS. En cuyo análisis se desarrolló la distribución de frecuencias de las variables, gráfico de barras, comparación de frecuencia y medidas de tendencias central entre otros.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

En la realización de esta Investigación, se respetará el código de ética de la Universidad Continental y el código de ética de la comunidad científica internacional, por tanto, los datos que se obtengan serán en forma legal.

Autonomía

Se basa en reconocer la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, es decir, a través de ella protegen su dignidad y su libertad.

Respeto

Respeto por las personas que participan en la investigación (mejor “participantes” que “sujetos”, puesto esta segunda denominación supone un desequilibrio) se expresa a través del proceso de consentimiento informado, que se detalla más adelante. Es cumplir todos los principios éticos que siguen a continuación e inclusive cumplir más allá de lo que la ley exige.

Integridad

Es ser recto, sincero y justo. Es ser honesto con el medio ambiente. El principio de justicia prohíbe exponer a riesgos a un grupo para beneficiar a otro, pues hay que distribuir de forma equitativa riesgos y beneficios. Así, por ejemplo, cuando la investigación se sufraga con fondos, los beneficios de conocimiento o tecnológicos que se deriven deben estar a disposición de toda la población y no sólo de los grupos privilegiados que puedan permitirse costear el acceso a esos beneficios.

Moral

Es el conjunto de principios, costumbres, valores y normas de conducta, adquiridos y asimilados del medio (hogar, escuela, iglesia, comunidad). Su asimilación y práctica no depende de una actitud plenamente consciente o racional, sino principalmente, de un sentimiento de respeto a la autoridad moral.

Capítulo V

Resultados de la Investigación

5.1. Resultados de la estadística descriptiva

5.1.1. Descripción de la Variable Gestión por Resultados

Para el análisis descriptivo de los resultados de la variable gestión por resultados y sus dimensiones, se elaboró el respectivo baremo, el cual es una escala de valoración.

Tabla 7

Baremo de la Variable Gestión por Resultados.

Dimensiones	Cantidad de ítems	Puntuación máxima	Intervalos	Categorías
Planificación Operativa	5	25	5 – 11	Deficiente
			12 – 18	Regular
			19 – 25	Bueno
Proceso Presupuestario	5	25	5 – 11	Deficiente
			12 – 18	Regular
			19 – 25	Bueno
Ejecución de programas y Proyectos	5	25	5 – 11	Deficiente
			12 – 18	Regular
			19 – 25	Bueno
Monitoreo y Evaluación	5	25	5 – 11	Deficiente
			12 – 18	Regular
			19 – 25	Bueno

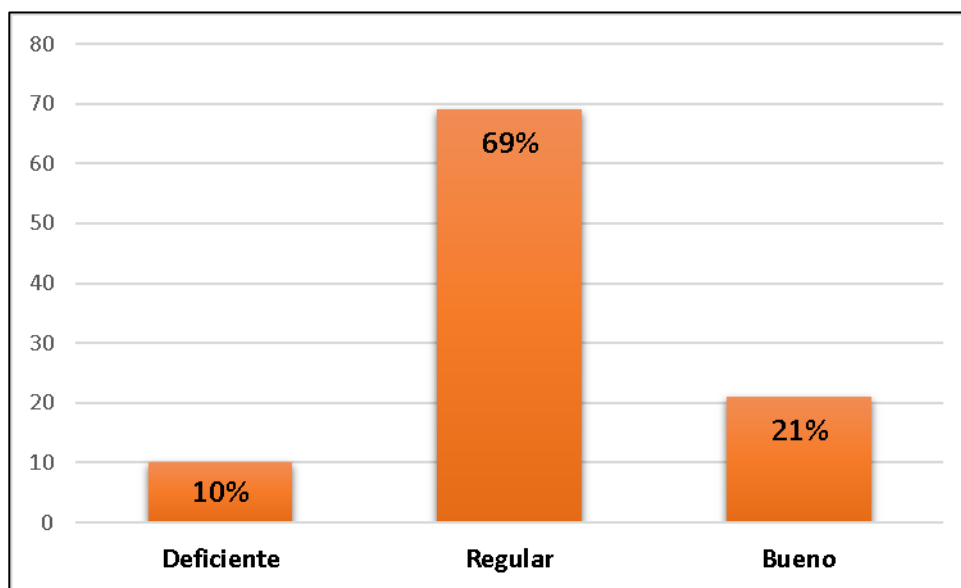
Tabla 8

Niveles alcanzados en la Gestión por Resultados en la UGEL Huancayo 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Deficiente	5	10	10	10
	Regular	36	69	69	79
	Bueno	11	21	21	100
Total		52	100	100	

Figura 1

Niveles alcanzados en la Gestión por Resultados en la UGEL Huancayo 2021.



Nota: Fuente Elaboración Propia

En la tabla y figura, se observa que de un total de 52 trabajadores encuestados, el 69% manifiestan que la Gestión por Resultados es regular; mientras un 10% consideran deficiente y un 21% consideran que el nivel es bueno. Por lo tanto, al observar que más de la mitad de los encuestados consideran que el nivel es regular y deficiente, urge adoptar mejores estrategias o alternativas que permitan revertir o mejorar estos resultados.

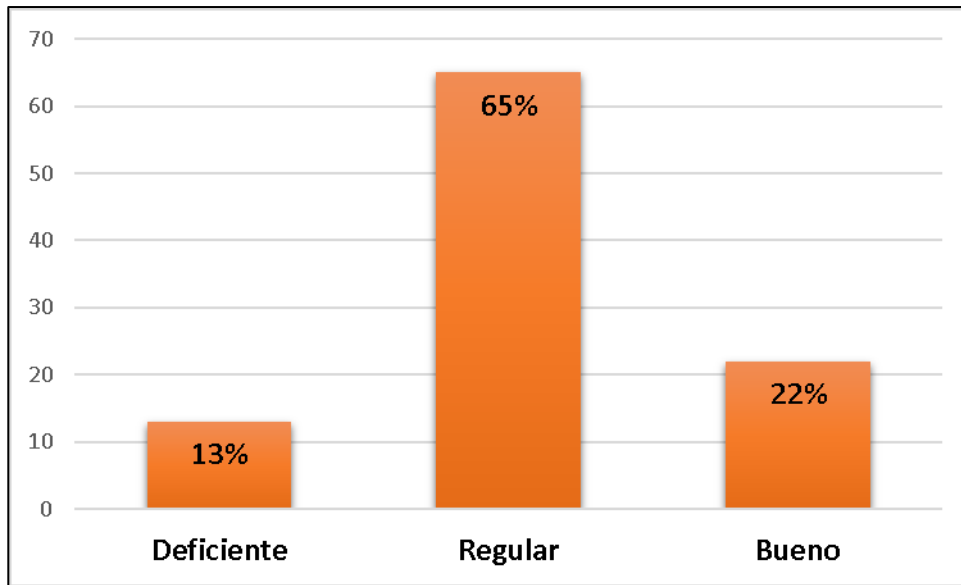
Tabla 9

Niveles alcanzados en la dimensión Planificación Operativa de la Gestión por Resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Deficiente	7	13	13	13
	Regular	34	65	65	78
	Bueno	11	22	22	100
Total		52	100	100	

Figura 2

Niveles alcanzados en la dimensión Planificación Operativa de la Gestión por Resultados.



Nota: Fuente Elaboración Propia

En la tabla y figura, se observa que, de un total de 52 trabajadores encuestados, el 65% manifiestan que la Planificación Operativa de la Gestión por Resultados es regular; el 13% consideran deficiente y el 22% consideran que el nivel es bueno. Por lo tanto, al observar que más de la mitad de los encuestados consideran que el nivel es regular y deficiente, urge también adoptar mejoras en este proceso a fin de revertir o mejorar estos resultados.

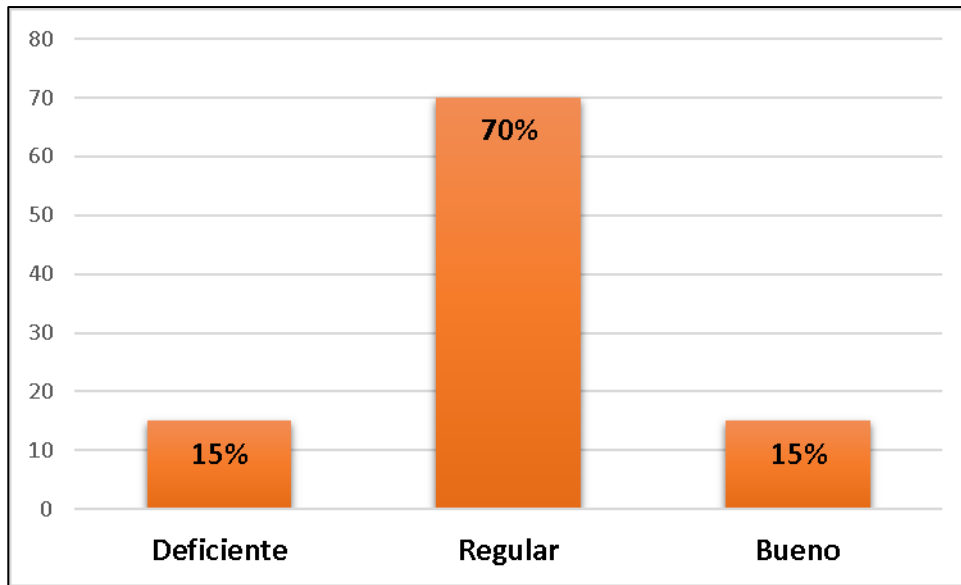
Tabla 10

Niveles alcanzados en la dimensión Proceso Presupuestario de la Gestión por Resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Deficiente	8	15	15	15
	Regular	36	70	70	85
	Bueno	8	15	15	100
Total		52	100	100	

Figura 3

Niveles alcanzados en la dimensión Proceso Presupuestario de la Gestión por Resultados.



Nota: Fuente Elaboración Propia

En la tabla y figura, se observa que, de un total de 52 trabajadores encuestados, el 70% manifiestan que el Proceso Presupuestario de la Gestión por Resultados es regular; el 15% consideran deficiente y en el mismo porcentaje también lo consideran como bueno. Por lo tanto, al observar que más de la mitad de los encuestados consideran que el nivel es regular y deficiente, urge también adoptar mejoras en este proceso a fin de revertir o mejorar estos resultados.

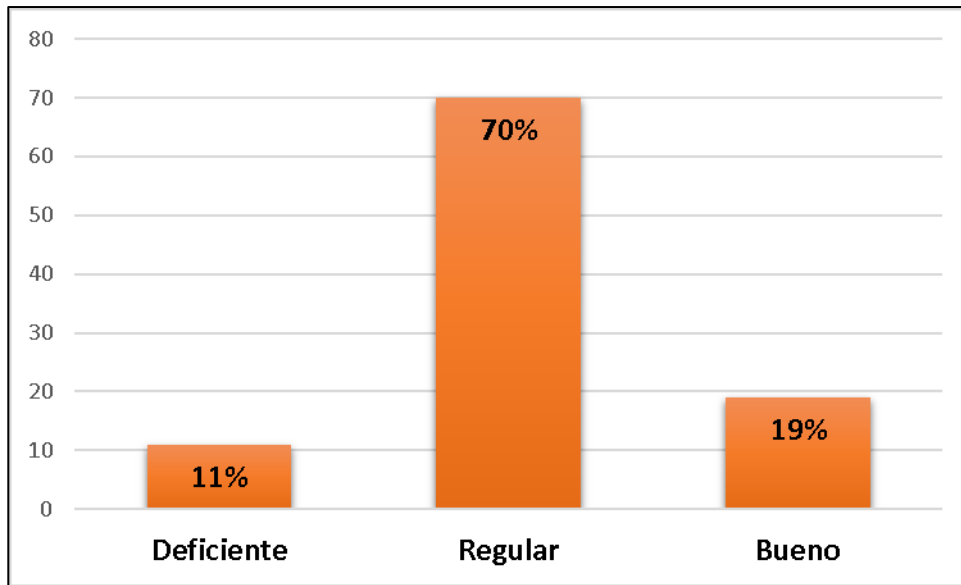
Tabla 11

Niveles alcanzados en la dimensión Ejecución de Programas y Proyectos Gestión por Resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Deficiente	6	11	11	11
	Regular	36	70	70	81
	Bueno	10	19	19	100
Total		52	100	100	

Figura 4

Niveles alcanzados en la dimensión Ejecución de Programas y Proyectos Gestión por Resultados.



Nota: Fuente Elaboración Propia

En la tabla y figura, se observa que del total de 52 trabajadores encuestados, el 70% manifiestan que la Ejecución de los Programas y Proyectos de la Gestión por Resultados es regular; el 11% consideran deficiente y el 19% consideran que el nivel es bueno. Por lo tanto, al observar que más de la mitad de los encuestados consideran que el nivel es regular y deficiente, urge también adoptar mejoras en este proceso a fin de revertir o mejorar los resultados.

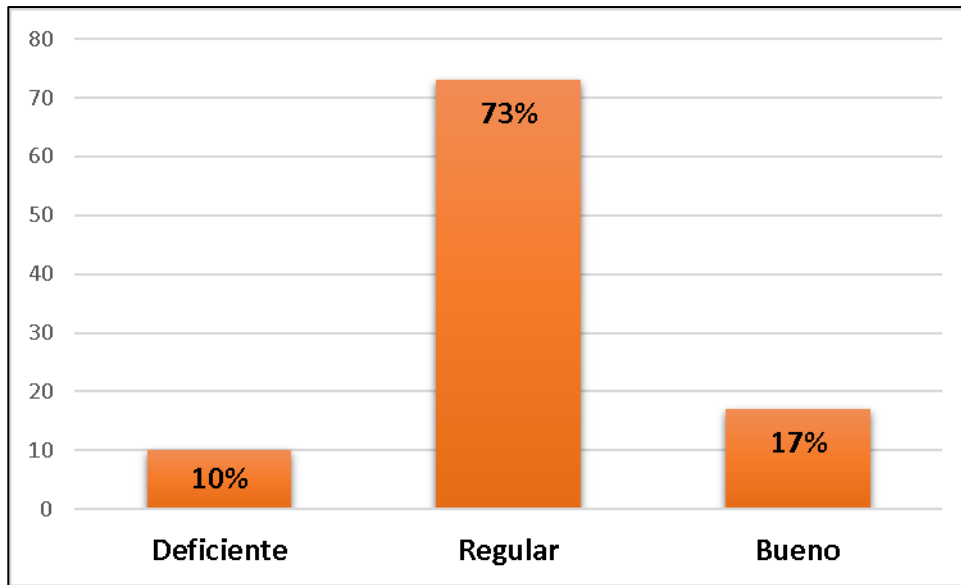
Tabla 12

Niveles alcanzados en la dimensión Monitoreo y Evaluación de la Gestión por Resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Deficiente	5	10	10	10
	Regular	38	73	73	83
	Bueno	9	17	17	100
Total		52	100	100	

Figura 5

Niveles alcanzados en la dimensión Monitoreo y Evaluación de la Gestión por Resultados.



Nota: Fuente Elaboración Propia

En la tabla y figura, se observa que de un total de 52 trabajadores – encuestados, el 65% manifiestan que la Planificación Operativa de la Gestión por Resultados es regular; el 13% consideran deficiente y el 22% consideran que el nivel es bueno. Por lo tanto, al observar que más de la mitad de los encuestados consideran que el nivel es regular y deficiente, urge también adoptar mejoras en este proceso a fin de revertir o mejorar estos resultados.

5.1.1. Descripción de la Variable Compromisos de Desempeño

Para el análisis descriptivo de los resultados de la variable Compromisos de Desempeño y sus dimensiones, se elaboró el respectivo baremo, el cual es una escala de valoración.

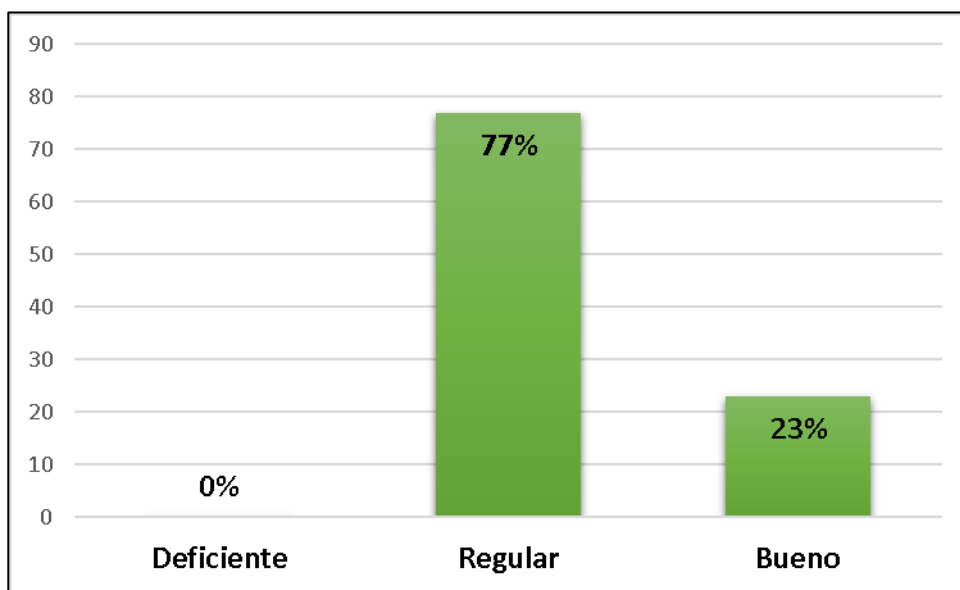
Tabla 13

Niveles alcanzados en los Compromisos de Desempeño en la UGEL Huancayo 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Deficiente	0	0	0	0
	Regular	40	77	77	77
	Bueno	12	23	23	100
	Total	52	100	100	

Figura 6

Niveles alcanzados en los Compromisos de Desempeño en la UGEL Huancayo 2021.



Nota: Fuente Elaboración Propia

En la tabla y figura, se observa que, de un total de 52 trabajadores encuestados, el 77% consideran que el desarrollo de los Compromisos de Desempeño es regular; el 23% consideran bueno y ninguno de ellos asumen que sea deficiente. Por lo tanto, al observarse que más de la mitad de ellos consideran que el nivel es regular, urge adoptar estrategias que permitan mejorar los niveles de cumplimiento de determinadas metas educativas y con ello revertir estos resultados.

5.2. Resultados de la estadística Inferencial

5.2.1. Contrastación de hipótesis

Dado que se tiene 2 variables cualitativas es necesario comprobar antes de cualquier análisis estadístico, si los datos de las variables aleatorias estudiadas siguen o no el modelo normal de distribución de probabilidades. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de kolgomorov Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es mayor a 30

A. Prueba de Normalidad de Kolgomorov Smirnov

Para realizar la prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov se

siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

- **Hipótesis Nula (H₀):** Los datos provienen de una distribución normal
- **Hipótesis Alternativa (H_a):** Los datos no provienen de una distribución normal.

b) Nivel de significación o margen de error: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogorov Smirnov

Tabla 14

Resultados de la Prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por Resultados	,178	52	,012	,889	52	,019
Compromisos de Desempeño	,197	52	,003	,798	52	,001

d) Regla de decisión:

- Si $p_valor (sig) \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula
- Si $p_valor (sig) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable Gestión de Resultados, el p-valor es igual 0,012 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Sobre la variable Compromisos de Desempeño, el p-valor es igual 0,003 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

e) Conclusión:

Ambas variables no presentan distribuciones simétricas, por lo que, para efectuar la prueba de hipótesis de alcance correlacional, se utilizó la prueba estadística no paramétrica: Prueba de Correlación Rho de Spearman.

5.2.2. Contrastación de la Hipótesis General

Hipótesis Alternativa (Ha): La Gestión por Resultados se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Hipótesis nula (H0): La Gestión por Resultados no se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

- Si $p \leq \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Rho de Spearman

Tabla 15

Correlación entre las variables Gestión por Resultados y Compromisos de Desempeño.

			Gestión de Resultados	Compromisos de Desempeño
Rho de Spearman	Gestión de Resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Compromisos de Desempeño	Coefficiente de correlación	,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

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

Como se aprecia en la tabla, el valor Sig.(bilateral) = p_valor es de 0,000 es menor que el nivel de significancia de 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que, si existe relación entre la Gestión por Resultados y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local – Huancayo 2021.

Del mismo modo se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre las variables: Gestión por Resultados y los Compromisos de Desempeño, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,821 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

5.2.3. Contrastación de las Hipótesis Específicas

A. Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa (Ha): La Planificación Operativa se relaciona significativamente con los Compromisos de Desempeño en la Unidad Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Hipótesis nula (H0): La Planificación Operativa no se relaciona significativamente con los Compromisos de Desempeño en la Unidad Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

- Si $p \leq \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 16

Correlación entre Planificación Operativa y Compromisos de Desempeño.

			Planificación Operativa	Compromisos de Desempeño
Rho de Spearman	Planificación Operativa	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Compromisos de Desempeño	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

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

Como se aprecia en la tabla, el valor Sig.(bilateral)= p_valor es de 0,000 es menor que el nivel de significancia de 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que, si existe relación entre la Planificación Operativa y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021.

Del mismo modo se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión Planificación Operativa y la variable Compromisos de Desempeño, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,779 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

B. Hipótesis específica 2

Hipótesis Alterna (Ha): El Proceso Presupuestario se relaciona significativamente con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Hipótesis nula (H0): El Proceso Presupuestario no se relaciona significativamente con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

- Si $p \leq \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 17

Correlación entre Proceso Presupuestario y Compromisos de Desempeño.

			Proceso Presupuestario	Compromisos de Desempeño
Rho de Spearman	Proceso Presupuestario	Coefficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)		,000

	N	52	52
Compromisos de Desempeño	Coeficiente de correlación	,649**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Como se aprecia en la tabla, el valor Sig.(bilateral)= p valor es de 0,000 y es menor que el nivel de significancia de 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que, si existe relación entre el Proceso Presupuestario y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021.

Del mismo modo se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión Proceso Presupuestario y la variable Compromisos de Desempeño, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,649 lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

C. Hipótesis específica 3

Hipótesis Alterna (Ha): La Ejecución de Programas y Proyectos se relacionan significativamente con los Compromisos de Desempeño en la Unidad Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Hipótesis nula (H0): La Ejecución de Programas y Proyectos no se relacionan significativamente con los Compromisos de Desempeño en la Unidad Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

- Si $p \leq \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 18

Correlación entre Ejecución de Programas y Proyectos y Compromisos de Desempeño.

	Ejecución de Programas y Proyectos	Compromisos de Desempeño
--	------------------------------------	--------------------------

Rho de Spearman	Ejecución de Programas y Proyectos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,760**
		N	52	52
	Compromisos de Desempeño	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,760**	1,000
		N	52	52

Como se aprecia en la tabla, el valor Sig.(bilateral)= p_valor es de 0,000 es menor que el nivel de significancia de 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que, si existe relación entre Ejecución de Programas y Proyectos y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021.

Del mismo modo se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión Ejecución de Programas y Proyectos y la variable Compromisos de Desempeño, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,760 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

D. Hipótesis específica 4

Hipótesis Alterna (Ha): El Monitoreo y Evaluación se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Hipótesis nula (H0): El Monitoreo y Evaluación se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

- Si $p \leq \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 19

Correlación entre Monitoreo y Evaluación y Compromisos de Desempeño.

			Monitoreo y Evaluación	Compromisos de Desempeño
Rho de Spearman	Monitoreo y Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Compromisos de Desempeño	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

Como se aprecia en la tabla, el valor Sig.(bilateral)= p_valor es de 0,000 es menor que el nivel de significancia de 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que, si existe relación entre Monitoreo y Evaluación y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021.

Del mismo modo se puede apreciar que el coeficiente de correlación que existe entre la dimensión competencia digital y la variable Satisfacción, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,773 lo que significa que existe una correlación positiva alta.

5.3. Discusión de resultados

La discusión de resultados del presente trabajo de investigación cuyo objetivo planteado, fue determinar la relación que existe entre la Gestión de Resultados y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021, se detalla a continuación.

Respecto a la variable 1, resultó que, de un total de 52 trabajadores encuestados, el 69% manifestaron que la Gestión por Resultados es regular; mientras un 10% consideran deficiente y un 21% consideran que el nivel es bueno. Por lo tanto, al observar que más de la mitad de los encuestados consideran que la variable de estudio se encuentra entre el nivel regular y deficiente, urge adoptar estrategias y alternativas a fin de revertir y mejorar los resultados obtenidos en el presente estudio a través del desarrollo eficaz la gestión por resultados que comprenden: La Planificación Operativa, en

cuyo proceso se les permita a los trabajadores conocer mejor a cerca del plan operativo institucional sus componentes, su finalidad y demás características, a participar en la elaboración de planes operativos, a dar mayor prioridad a los planes operativos de acuerdo a las necesidades institucionales, a proponer objetivos y metas claras, viables y razonables de fácil ejecución en un plazo razonable y designar responsables para el logro de objetivos y metas institucionales de acuerdo al área en el que se desenvuelve el personal. En el Proceso Presupuestario, se gestione la oportuna la transferencia de recursos a la UGEL de Huancayo con montos suficientes para dar cumplimiento a las metas programadas en el periodo anual. Se cumple con llevar a cabo el desarrollo del proceso presupuestario poniendo en práctica el control presupuestal de forma permanente. Con respecto a la Ejecución de Programas y Proyectos, se deben dar cumplimiento oportuno con las actividades planificadas de acuerdo al plan operativo y líneas presupuestales debidamente aprobados fortaleciendo capacidad operativa para desarrollar cada actividad que comprende la ejecución de proyectos utilizando estrategias que permitan alcanzar buenos resultados. Fomentar en los trabajadores programas de inducción o capacitación que les permita ejecutar actividades con la respectiva presentación de sus informes de cumplimiento, respetando las pautas, procedimientos de las actividades del plan operativo institucional. El Reglamento de Organización y funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF). Y finalmente en el proceso de Monitoreo y Evaluación, la UGEL de Huancayo debe contar con el personal que posea un buen perfil profesional e idóneo que tenga conocimiento de la aplicación de instrumentos de seguimiento, monitoreo y evaluación; asimismo se den cumplimiento de los avances de los planes operativos de acuerdo a los cronogramas establecidos. Respecto a los responsables de las metas institucionales, proponer que se utilicen efectivamente la información de los resultados obtenidos para optimizar la gestión con el aporte de ideas o resolver problemas durante la gestión. Asimismo, dar cumplimiento a la entrega oportuna de los informes que reporten los monitoreos y evaluaciones por parte de la comisión de metas institucionales a fin de a nivel de esta UGEL se tomen adecuadas decisiones que permiten optimizar los planes operativos.

En lo que refiere a la variable 2, resultó que, de los 52 trabajadores encuestados, el 77% consideran que el desarrollo de los Compromisos de Desempeño es regular mientras que el 23% de ellos lo consideran bueno, y ninguno de ellos asumen que sea deficiente. Por lo tanto, al observarse que más de la mitad de ellos consideran que el nivel es regular y pocos consideran que el nivel es bueno, urge también adoptar estrategias de gestión que permitan mejorar los niveles de cumplimiento de las metas educativas que comprenden o involucran los compromisos de desempeño como son: 1. Acompañamiento pedagógico, 2. Ejecución del mantenimiento preventivo de locales escolares, 3. Implementación del Registro de Instituciones Educativas (RIE). 4. Asistencia de estudiantes. 5. Pago oportuno mensual de los servicios básicos. 6. Presencia de los docentes en los servicios educativos. 7. Mejora de los logros de aprendizaje en las IE de secundaria. 8. Condiciones para el funcionamiento de los PRONOEI. 9. Llegada oportuna de materiales educativos y fungibles a las IE., 10. Contratación y encarga tura oportuna, 11. Contratación oportuna del personal CAS para intervenciones priorizadas, 12. Racionalización de plazas docentes de IE de EBR, 13. Apoyo a la Escuela Segura, 14. Matrícula oportuna de estudiantes, 15. Asistencia de directores al servicio educativo y 16. Permanencia interanual de estudiantes en el nivel secundaria.

Hipótesis General

Las pruebas estadísticas determinan que si existe relación entre la Gestión por Resultados y Los Compromisos de Desempeño en la UGEL Huancayo 2021. cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,821. En el grado de correlación: positiva alta. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño devienen de un buen manejo de gestión por resultados o viceversa, **estos resultados hallados son congruentes y concuerdan con lo hallado por Bendezú (2018)**, quién en su investigación se planteó como objetivo: Determinar el grado de relación existente la gestión pública por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño (CdD) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016, y de acuerdo a sus resultados analizados y contrastados concluyó que la gestión pública por resultados se relacionan significativamente con el cumplimiento de los compromisos de desempeño en

la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016, con un nivel de correlación positiva de 0,922, con el coeficiente de determinación ($r^2= 0,850$) de los compromisos de desempeño (CDD) que estuvieron determinados en un 85,0% en el avance de metas.

Hipótesis Específica 1

Las pruebas estadísticas determinan que si existe relación entre la Planificación Operativa y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021. cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó fue de 0,779 en el grado de correlación positiva alta. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de una buena Planificación Operativa o viceversa, por lo que mientras el personal conoce a cerca del plan operativo institucional sus componentes, su finalidad y demás características; cuando la institución convoca para participar en la elaboración de planes operativos; cuando durante la planificación, la institución da prioridad a los planes operativos de acuerdo a las necesidades institucionales, cuando la institución propone objetivos y metas claras, viables y razonables de fácil ejecución en un plazo razonable o cuando se designan responsables para el logro de objetivos y metas institucionales de acuerdo al área en el que se desenvuelve el personal, se alcanzarán altos niveles de logro respecto al cumplimiento de los compromisos de desempeño durante el periodo lectivo.

Hipótesis Específica 2

Las pruebas estadísticas determinan que si existe relación entre el Proceso Presupuestario y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021. Cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,649 en el grado de correlación positiva moderada. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de un buen Proceso Presupuestario o viceversa, es decir, mientras que se dé una transferencia oportuna de recursos a la UGEL de Huancayo con suficientes montos para dar cumplimiento a las metas programadas en el periodo anual, resultará fácil acceder a estos fondos del presupuesto transferido para ejecutar actividades específicas, desarrollando correctamente el proceso presupuestario practicando el control presupuestal de forma permanente, la UGEL de Huancayo alcanzará altos niveles de logro

respecto al cumplimiento de los compromisos de desempeño durante en el periodo lectivo vigente.

Hipótesis Especifica 3

Las pruebas estadísticas determinan que si existe relación entre la Ejecución de Programas y Proyectos en la UGEL de Huancayo 2021. cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman, fue de 0,760 en el grado de correlación es positiva moderada. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de una buena Ejecución de Programas o Proyectos o viceversa, vale decir que mientras las actividades planificadas se ejecutan de acuerdo al plan operativo y líneas presupuestales debidamente aprobados; la entidad cuenta con capacidad operativa para desarrollar cada actividad que comprende la ejecución de proyectos, las estrategias que se aplican en la ejecución de actividades traen buenos resultados, el personal de la institución ejecuta actividades respetando las pautas, procedimientos de las actividades del plan operativo institucional, el ROF, MOF o las actividades ejecutadas cuentan con su respectivo informe de ejecución, la UGEL de Huancayo llegará a alcanzar altos niveles de logro respecto al cumplimiento de los compromisos de desempeño durante en el periodo lectivo vigente.

Hipótesis Especifica 4

Las pruebas estadísticas determinan que si existe relación entre el Monitoreo y Evaluación y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021. cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,773 en el grado de correlación positiva moderada. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de un buen proceso de Monitoreo y Evaluación o viceversa, es decir que mientras la UGEL cuente con personal capacitado e instrumentos necesarios para hacer el seguimiento, monitoreo y evaluación de los avances o cumplimiento de los planes operativos, que la institución cumpla lo planificado de acuerdo al cronograma establecido el seguimiento del desarrollo de los planes operativos, si los responsables de las metas institucionales, utilizan efectivamente la información de los resultados obtenidos, para optimizar la gestión con el aporte de ideas o resolver problemas durante la gestión, si son oportunos los informes que reportan los

monitoreos y evaluaciones por parte de la comisión de metas institucionales, y si los resultados de la evaluación realizada por la institución permiten tomar adecuadas decisiones que permiten optimizar los planes operativos, la UGEL de Huancayo llegará a alcanzar altos niveles de logro respecto al cumplimiento de los compromisos de desempeño durante en el periodo lectivo vigente.

Conclusiones

1. Del objetivo general se concluye: que si existe relación entre la Gestión por Resultados y Los Compromisos de Desempeño en la UGEL Huancayo 2021. cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,821. En el grado de correlación: positiva alta. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de un buen manejo de gestión por resultados o viceversa. Del análisis descriptivo de la variable Gestión por Resultados se concluye que: de 52 trabajadores, el 69% manifestaron que fue regular; el 10% consideraron deficiente y el 21% precisaron que el nivel es bueno. Por lo tanto, más de la mitad consideraron que el nivel se encontró entre regular y deficiente. En lo que refiere a la variable Compromisos de Desempeño, resultó, que, de 52 trabajadores encuestados, el 77% consideraron regular, mientras que el 23% de ellos lo consideraron bueno, y ninguno de ellos asumen que sea deficiente. Por lo que también más de la mitad de ellos consideraron que el nivel se encuentra regular.
2. Del objetivo específico 1, se concluye: que si existe relación entre la Planificación Operativa y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021. cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó fue de 0,779 en el grado de correlación positiva alta. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de una buena Planificación Operativa o viceversa, La estadística descriptiva respecto a esta dimensión refiere que, de 52 encuestados, el 65% manifestaron que la dimensión 1 Planificación Operativa fue regular; el 13% consideraron deficiente y el 22% precisaron como bueno. Por lo tanto, más de la mitad consideraron que el nivel se encuentra entre regular y deficiente.
3. Del objetivo específico 2 se concluye: que si existe relación entre el Proceso Presupuestario y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021. Cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,649 en el grado de correlación positiva moderada. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de un buen Proceso Presupuestario o viceversa, La estadística descriptiva respecto a esta dimensión refiere que, de 52 encuestados, el 70% manifestaron que el

Proceso Presupuestario de la Gestión por Resultados es regular; el 15% consideraron deficiente y en el mismo porcentaje precisaron como bueno. Por lo tanto, más de la mitad consideraron que el nivel se encuentra entre regular y deficiente.

4. Del objetivo específico 3 se concluye que si existe relación entre la Ejecución de Programas y Proyectos en la UGEL de Huancayo 2021. cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman, fue de 0,760 en el grado de correlación es positiva moderada. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de una buena Ejecución de Programas o Proyectos o viceversa, La estadística descriptiva respecto a esta dimensión refiere que, de 52 trabajadores encuestados, el 70% manifestaron que la Ejecución de los Programas y Proyectos de la Gestión por Resultados fue regular; el 11% consideran deficiente y el 19% consideran que el nivel es bueno. Por lo tanto, más de la mitad consideraron que el nivel es regular y deficiente.
5. Del objetivo específico 4 se concluye: que si existe relación entre el Monitoreo y Evaluación y los Compromisos de Desempeño en la UGEL de Huancayo 2021. cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,773 en el grado de correlación positiva moderada. Lo que significa que un buen nivel del logro de metas de los Compromisos de Desempeño deviene de un buen proceso de Monitoreo y Evaluación o viceversa. La estadística descriptiva respecto a esta dimensión refiere que, de 52 encuestados, el 65% consideraron que el Monitoreo y Evaluación fue regular; el 13% consideraron deficiente y el 22% precisaron que el nivel es bueno. Por tanto, más de la mitad consideran que el nivel se encuentra entre regular y deficiente.

Sugerencias

De las conclusiones que se resumen en los resultados estadísticos descriptivos se pasan a realizar las siguientes sugerencias:

1. Que la Ugel de Huancayo promueva el desarrollo permanente de programas y/o cursos de capacitación, diplomados, entrenamientos y actualizaciones al personal nombrado y contratado que laboran en las áreas estratégicas, a fin de revertir los resultados que se encuentran en niveles regulares y deficientes y buenos resultados en el cumplimiento de metas de los Compromisos de Desempeño y con ello también, contribuir con la mejora de la de calidad educativa a nivel de la provincia y el país.
2. Involucrar más a los trabajadores en el conocimiento del plan operativo institucional, sus componentes, su finalidad y demás características, a participar en la elaboración de planes operativos, a dar mayor prioridad a los planes operativos de acuerdo a las necesidades institucionales, a proponer objetivos y metas claras, viables y razonables de fácil ejecución en un plazo razonable y designar responsables para el logro de objetivos y metas institucionales de acuerdo al área en el que se desenvuelve el personal.
3. En el Proceso Presupuestario, se gestione la oportuna la transferencia de recursos a la UGEL de Huancayo con montos suficientes para dar cumplimiento a las metas programadas en el periodo anual. Se cumple con llevar a cabo el desarrollo del proceso presupuestario poniendo en práctica el control presupuestal de forma permanente.
4. Con respecto a la Ejecución de Programas y Proyectos, se deben dar cumplimiento oportuno con las actividades planificadas de acuerdo al plan operativo y líneas presupuestales debidamente aprobados fortaleciendo capacidad operativa para desarrollar cada actividad que comprende la

ejecución de proyectos utilizando estrategias que permitan alcanzar buenos resultados. Fomentar en los trabajadores programas de inducción o capacitación que les permita ejecutar actividades con la respectiva presentación de sus informes de cumplimiento, respetando las pautas, procedimientos de las actividades del plan operativo institucional. El Reglamento de Organización y funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF).

5. Respecto al proceso de Monitoreo y Evaluación, la UGEL de Huancayo debe contar con profesionales que tengan un buen perfil profesional e idóneo, que conozcan de la aplicación de instrumentos de seguimiento, monitoreo y evaluación; asimismo se den cumplimiento de los avances de los planes operativos de acuerdo a los cronogramas establecidos. Respecto a los responsables de las metas institucionales, proponer que se utilicen efectivamente la información de los resultados obtenidos para optimizar la gestión con el aporte de ideas o resolver problemas durante la gestión. Asimismo, dar cumplimiento a la entrega oportuna de los informes que reporten los monitoreos y evaluaciones por parte de la comisión de metas institucionales a fin de a nivel de esta UGEL se tomen adecuadas decisiones que permitan optimizar los planes operativos, publicando y difundiendo los resultados del presente estudio a través de las diversos medios escritos o plataformas digitales para que el público en general tenga acceso a la información y le permita conocer a cerca de los procesos de la Gestión por Resultados y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local, y ser fuente bibliográfica del desarrollo de futuras y nuevas investigaciones en torno a las variables de estudio.

Referencias Bibliográficas

- Bendezú, E. (2018). *La Gestión Pública por Resultados y el nivel de Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta. Lima, Perú.
- Campo, Y. (2019). *Modelo de Gestión por Resultados para la Dirección Distrital La Concordia Salud*. Tesis de Posgrado. Universidad Tecnológica Israel. Quito, Ecuador.
- Cayllahua, C. y Dorote, Y. (2021). *La Ejecución del Gasto y La Gestión por Resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica, 2017*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Choquegonza, Y. (2021). *Los ingresos financieros y el cumplimiento de metas del Programa Especial de Operación y Mantenimiento de Maquinaria y Equipo – Municipalidad Provincial de Puno 2017*. Tesis de Grado. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- García, J. (2018). *Las Transferencias Económicas Por Los Compromisos De Desempeño Y La Gestión De Recursos Humanos De La Unidad Ejecutora 305 Educación UGEL Huamalés En El Año 2018*. Tesis de Grado. Universidad de Huánuco. Perú.
- García, M. y García, R. (2011). *Gestión para resultados en el desarrollo en gobiernos subnacionales*. Obtenido de:

<https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/modulo1-gestionpararesultadosenelambitopublico.pdf>

Guerra, I. (2020). Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad del gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín, 2020. Tesis de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.

Instituto de Ciencias HEGEL. (2020). La gestión por resultados en el Perú: ¿qué es y que dice la ley? Obtenido de: <https://hegel.edu.pe/blog/la-gestion-por-resultados-en-el-peru-que-es-y-que-dice-la-ley/>

Huamancaja, M. (2017). *Fundamentos de Investigación Científica en la elaboración de Tesis. Huancayo – Perú*. Inversiones Dalagraphic

E.I.R.LJunco, R (2014). *La Nueva Gestión Pública caso chileno y colombiano*.

Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13198/Ensayo%20Nueva%20Gesti%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20caso%20chileno%20y%20Colombia%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laurente, N. (2017). *Mejora de la Calidad de Servicio que brinda la Empresa BPO Group- Sede Huancayo mediante la gestión por procesos*. Tesis de Grado. Universidad Nacional del Centro del Perú.

Larico, P. (2018). *Evaluación De La Gestión Financiera Y Presupuestal E Incidencia En El Cumplimiento De Metas Institucionales De La Municipalidad Provincial De Puno, Periodos 2015 y 2016*. Tesis de Grado. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

López P. (2004). Población Muestra y Muestreo. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Lozada, J. (2014). La Investigación Aplicada. Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, Nº. 1, 2014, págs. 47-50

Llanco, L. y Castillo, W. (2021). *La Toma de Decisiones y la Gestión por Resultados del Personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de Yauli - Año 2017*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

Marrakech (2004). *Gestión para resultados de desarrollo: Segunda Mesa Redonda Internacional*. Obtenido de:

<https://www.oecd.org/dac/effectiveness/36853632.pdf>

- McBride, D. (2011). *La gestión por resultados: un cambio cultural necesario en el sector público*. Obtenido de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-por-resultados-un-cambio-cultural-necesario-en-el-sector-publico>
- MINEDU. (22 de noviembre del 2021). *Diario Oficial del Bicentenario*. Obtenido de El Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales>
- Montaño, A. (2017). *El control interno de los recursos financieros y su incidencia en la ejecución de obras públicas en el Gobierno Regional de Puno año 2014*. Tesis de Grado. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Ngutu, F. y Kavindah, L. (2021). "Strategic management practices and performance of public secondary schools in Awendo Sub-county, Migori County, Kenya". Obtenido de: <https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/21176/Strategic%20management%20practices.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OCDE (2004). Mesa Redonda de Resultados de Marrakech, 2004
- Pepper, S. (2011). *Acreditación de Prestadores Institucionales en Chile*. Recuperado de: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/GES03-A/5032#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20por%20procesos%20puede,mejora%20continua%20de%20los%20procesos.>
- Pinilla, E. (2015). *Planeación Estratégica de la Unidad de Servicio Técnico de Guateque – Boyaca – Colombia*. Tesis de Posgrado. Universidad Militar Nueva Granada.
- Ricardo, E. (2015). *Diseño De Un Modelo De Gestión Por Resultado Para El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Simón Bolívar Cantón De Santa Elena, Provincia De Santa Elena, Año 2015*. Tesis de Posgrado. Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador.
- Sempé, L. (2017). *Balance de la implementación del mecanismo de los Compromisos de Desempeño como impulsor de mejoras en la gestión educativa descentralizada*. Proyecto FORGE. Lima, Perú.
- Tomalá (2015). *Modelo de gestión por resultados de desarrollo para el gobierno autónomo descentralizado parroquial San José de Ancón, Cantón Santa*

Elena, Provincia de Santa Elena, período 2015. Tesis de Posgrado.
Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador.
UNESCO. (07 de diciembre del 2021). *Diario Oficial del Bicentenario*. Obtenido
de El Peruano: <https://es.unesco.org/commemorations/educationday>

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

Título: “Gestión por Resultados y Compromiso de Desempeños en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General</p> <p>1. ¿En qué medida la Gestión por Resultados se relaciona con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿En qué medida la Planificación Operativa se relaciona con los Compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?</p> <p>2. ¿en qué medida el Proceso Presupuestario se relaciona con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?</p> <p>3. ¿En qué medida la Ejecución de Programas y Proyectos se relaciona con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la Gestión por Resultados y los Compromisos de Desempeño en Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la Planificación Operativa y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el Proceso Presupuestario y los Compromisos de Desempeño en la unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p> <p>3. Determinar la relación que</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>1. La Gestión por Resultados se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. La Planificación Operativa se relaciona significativamente con los Compromisos de Desempeño en la Unidad Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p> <p>2. El Proceso Presupuestario se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p> <p>3. La Ejecución de Programas y Proyectos se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>X= Gestión por resultados</p> <p>x1= Planificación Operativa x2= Proceso Presupuestario x3= Ejecución de Programas y Proyectos x4 = Evaluación y Monitoreo</p> <p>Variable 2</p> <p>Y = Compromisos de desempeño y1=Proceso Y2=Producto Y3=Resultado</p>	<p>Método general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método científico - Método deductivo <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptivo - Correlacional <p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicada <p>Nivel de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptivo - Correlacional <p>Diseño de la investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NO experimentales - Transversales del tipo descriptivo correlacional <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Población: N=101</p>

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Gestión Educativa Local Huancayo 2021?</p> <p>4. ¿En qué medida el Monitoreo y Evaluación se relaciona con los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021?</p>	<p>existe entre la Ejecución de Programas y Proyectos y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre el Monitoreo y Evaluación y los Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p>	<p>4. El Monitoreo y Evaluación se relaciona significativamente con el Compromisos de Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo 2021.</p>		<p>Muestra: n=52 docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de muestreo intencional o deliberado, <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario

ANEXO 2

CUESTIONARIO GESTIÓN POR RESULTADOS

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta el siguiente cuestionario, que tiene como propósito medir los niveles de **Gestión por Resultados en la UGEL - Huancayo**, lee detenidamente cada pregunta y marca con un aspa (x) según considere. Recuerda que las respuestas son anónimas, por lo que se pide demostrar la mayor sinceridad posible.

Escala de Calificación	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Variable: Gestión Por Resultados						
Nº	Preguntas	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
1	Conoce a cerca del plan operativo institucional sus componentes, su finalidad y demás características.					
2	¿Lo convoca La institución para participar en la elaboración de planes operativos?					
3	Durante la planificación, la institución da prioridad a los planes operativos de acuerdo a las necesidades institucionales.					
4	La institución propone objetivos y metas claras, viables y razonables de fácil ejecución en un plazo razonable					
5	¿Se designan responsables para el logro de objetivos y metas institucionales de acuerdo al área en el que se desenvuelve el personal?					
6	Es oportuna la transferencia de recursos a la UGEL de Huancayo.					

7	Es suficiente el monto de los recursos transferidos para dar cumplimiento a las metas programadas en el periodo anual.					
8	Resulta fácil acceder a los fondos del presupuesto transferido para ejecutar actividades específicas.					
9	La institución cumple con el desarrollo del proceso presupuestario.					
10	La institución practica el control presupuestal de forma permanente.					
11	Las actividades planificadas se ejecutan de acuerdo al plan operativo y líneas presupuestales debidamente aprobados.					
12	La entidad cuenta con capacidad operativa para desarrollar cada actividad que comprende la ejecución de proyectos.					
13	Las estrategias que se aplican en la ejecución de actividades traen buenos resultados.					
14	El personal de la institución ejecuta actividades respetando las pautas, procedimientos de las actividades del plan operativo institucional. El Reglamento de Organización y funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF).					
15	Las actividades ejecutadas cuentan con su respectivo informe. De ejecución.					
16	La institución cuenta con el personal capacitado y los instrumentos necesarios para hacer el seguimiento, monitoreo y evaluación de los avances o cumplimiento de los planes operativos.					
17	La institución realiza de acuerdo al cronograma establecido el seguimiento del desarrollo de los planes operativos según lo planificado.					
18	Los responsables de las metas institucionales, utilizan efectivamente la información de los resultados obtenidos, para optimizar la gestión con el aporte de ideas o resolver problemas durante la gestión.					
19	Son oportunos los informes que reportan los monitoreos y evaluaciones por parte de la comisión de metas institucionales.					
20	Los resultados de la evaluación realizada por la institución permiten tomar adecuadas decisiones que permiten optimizar los planes operativos.					

ANEXO 3

CUESTIONARIO COMPROMISOS DE DESEMPEÑO

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta el siguiente cuestionario, que tiene como propósito medir los niveles del **Compromisos de Desempeños del personal de la UGEL - Huancayo**, lee detenidamente cada pregunta y marca con un aspa (x) según considere. Recuerda que las respuestas son anónimas, por lo que se pide demostrar la mayor sinceridad posible.

Escala de Calificación	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

VARIABLE: COMPROMISOS DE DESEMPEÑOS						
N°	PREGUNTAS	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
1	La UGEL Huancayo promueve de manera constante la participación del personal en talleres, programas de capacitación en temas referidos a la Norma Técnica de los Compromisos de Desempeño vigente.					
2	La UGEL Huancayo desarrolla acciones para que el personal docente se encuentre disponible de forma oportuna en la institución educativa, para asegurar el buen inicio del año educativo.					
3	La UGEL Huancayo desarrolla la contratación oportuna, suficiente y pertinente del personal para la implementación de las intervenciones y acciones pedagógicas priorizadas desde el MINEDU.					
4	La UGEL Huancayo desarrolla programas de formación continua del docente en servicio para la mejora de sus competencias profesionales en el proceso de					

	enseñanza aprendizaje.					
5	La UGEL Huancayo realiza acciones oportunas para que las IIEE y los actores de la comunidad educativa cuenten con los materiales educativos, de manera oportuna, pertinente y suficiente, para llevar a cabo un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.					
6	Contribuir a la continuidad y calidad del servicio mediante la entrega de tabletas a estudiantes y docentes beneficiarios.					
7	La UGEL Huancayo promueve acciones que brindan acceso de los estudiantes a los servicios educativos, a través del registro de información pertinente y oportuna en el SIAGIE.					
8	La UGEL Huancayo, Fomenta la implementación de estrategias vinculadas a la permanencia de los estudiantes en el servicio educativo del nivel secundaria, en el ámbito de la gestión pública y privada.					
9	La UGEL Huancayo promueve acciones que conlleven a que las IIEE cuenten con las condiciones operativas adecuadas para brindar el servicio educativo a los estudiantes.					
10	La UGEL de Huancayo promueve acciones que aseguran el bienestar de los estudiantes dentro del entorno educativo.					
11	Son adecuadas y oportunas los canales de atención al ciudadano que brinda la UGEL de Huancayo.					
12	Son eficaces y eficientes los canales de atención y comunicación de la UGEL de Huancayo con las instituciones educativas y toda la comunidad educativa.					

Anexo 4

Prueba de Confiabilidad con el estadístico SPSS

VARIABLE:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,677	15

VARIABLE

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,689	15

Anexo 5

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 6

ENCUESTA DE GESTIÓN POR RESULTADOS Y COMPROMISO DE DESEMPEÑOS - UGEL HUANCAYO

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentó el siguiente cuestionario, que tiene como propósito medir los niveles de gestión por resultados y el compromiso de desempeños en la UGEL-Huancayo, lee detenidamente cada pregunta y marca con un aspa (x) según considere. Recuerda que las respuestas son anónimas, por lo que pide demostrar la mayor sinceridad posible.

1. Conoce a cerca del plan operativo institucional sus componentes, su finalidad y demás características.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi Siempre

2. ¿Lo convoca La institución para participar en la elaboración de planes operativos?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi Siempre

3. Durante la planificación, la institución da prioridad a los planes operativos de acuerdo a las necesidades institucionales.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre

Activar
Ve a Conf

4. La institución propone objetivos y metas claras, viables y razonables de fácil ejecución en un plazo razonable

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi Siempre

5. ¿Se designan responsables para el logro de objetivos y metas institucionales de acuerdo al área en el que se desenvuelve el personal?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces

Activar
Ve a Conf

6. Es oportuna la transferencia de recursos a la UGEL de Huancayo.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Siempre
- Casi Siempre

⋮

7. Es suficiente el monto de los recursos transferidos para dar cumplimiento a las metas programadas en el periodo anual.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces

Activar V
Ve a Config

Anexo 7

Fotografía

Anexo 8