



Desempeño laboral y gestión por resultados en la gerencia del Gobierno Regional Moquegua - 2024

Job performance and results-based management in the management of the Moquegua Regional Government - 2024

Piero Álvarez Flores

pieroalvarez2000@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-8179-6499>

Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú

Flor Mollehuanca Manchego

florguiselle1510@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-8109-5843>

Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú

Artículo recibido: 30 de junio 2023 Arbitrado: 03 de agosto 2023 Aceptado: 13 de septiembre 2023 Publicado: 03 de enero 2024

RESUMEN

Este trabajo examinó la relación entre la variable desempeño laboral y la variable gestión por resultados a partir de las dimensiones del planeamiento estratégico, del presupuesto por resultados, de la gestión de programas y proyectos y de los objetivos estratégicos; en la gerencia regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial del gobierno regional de Moquegua - 2024. La metodología fue de nivel descriptivo-correlacional y la muestra sesenta trabajadores de la unidad de investigación. Los resultados obtenidos en los valores presentes en spearman fueron 0,703 y sig. bilateral 0,000; por lo que se demostró que la variable desempeño laboral fue regular con relación a la variable gestión por resultados y en la mayoría de las dimensiones hubo una correlación moderada, positiva y significativa. Se concluyó que este enfoque se configuró bajo la premisa de hacer eficientes los recursos disponibles, el rendimiento de los empleados, el alcance de los objetivos gubernamentales y las adaptaciones continuas en el seno de las instituciones.

Palabras clave: Rendimiento; Desempeño; Laboral; Gestión; Resultados

ABSTRACT

This work examined the relationship between the job performance variable and the results-based management variable based on the dimensions of strategic planning, results-based budgeting, program and project management, and strategic objectives; in the regional management of planning, budget and territorial conditioning of the regional government of Moquegua - 2024. The methodology was at a descriptive-correlational level and the sample was sixty workers from the research unit. The results obtained in the values present in spearman were 0.703 and sig. two-sided 0.000; Therefore, it was demonstrated that the job performance variable was regular in relation to the results-based management variable and in most dimensions there was a moderate, positive and significant correlation. It was concluded that this approach was configured under the premise of making available resources, employee performance, achievement of government objectives and continuous adaptations within the institutions efficient.

Keywords: Performance; Performance; Labor; Management; Results

INTRODUCCIÓN

La administración gubernamental dentro de las instituciones estatales requiere la consecución de mejoras en las aptitudes y habilidades de los funcionarios públicos, con la finalidad de alcanzar un progreso caracterizado por la eficiencia, la efectividad y la productividad durante la ejecución de los servicios públicos otorgados en los diversos estratos gubernamentales. Sin embargo, los esfuerzos fragmentados dirigidos hacia esta empresa aún no han generado resultados positivos en lo que respecta a la optimización de la gestión pública.

De acuerdo con Milanesi (2018) el paradigma convencional de la gestión estatal proporciona una cantidad limitada de datos valiosos para la supervisión de los servicios gubernamentales, ya que su enfoque se centra predominantemente en los elementos de entrada y en la ejecución procesal, en detrimento del logro de resultados tangibles. La escasez de información relevante y de estímulos para promover mejoras en el rendimiento, conjuntamente con la carencia de adaptabilidad en la administración de los recursos por parte de los líderes institucionales de alto rango, conlleva a obstaculizar la efectividad y la eficiencia operativa de las entidades públicas.

En el contexto del ámbito público es necesario lograr eficiencia, lo cual implica la identificación y motivación adecuada del personal. Este aspecto se alcanza a través de una gestión efectiva del talento humano. Sin embargo las políticas implementadas en los países,

no facilitan la plena integración entre los diversos sistemas administrativos gubernamentales. Como resultado, no se observa una mejora sustancial en las condiciones sociales, antropológicas, ambientales, de vida y especialmente económicas de la población. Las entidades del sector público todavía no han logrado impulsar mejoras sostenibles en la calidad de vida de los ciudadanos.

A nivel de la región latinoamericana, de acuerdo con Cañari, et al. (2021) los estados Chile, Costa Rica, Colombia y México, miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han llevado a cabo extensas reformas en el ámbito gubernamental en respuesta a diversas presiones de índole económica, social y

política. Se ha observado que los déficit presupuestarios, los problemas estructurales, el incremento de la competitividad y la influencia de la globalización, la pérdida de confianza en la administración pública y las crecientes expectativas de un servicio más eficiente y receptivo, así como una mayor exigencia de transparencia, han sido factores determinantes en este proceso.

Es por ello que en muchas ocasiones, la legislación ha ejercido un papel fundamental al impulsar y orientar dichas reformas en el sector público, con un enfoque particular en el desempeño laboral y la gestión basada en resultados. El desempeño laboral según Zaragoza, et al. (2023) se caracteriza como la totalidad de comportamientos y actuaciones notadas dentro del individuo que desempeña una posición laboral dentro de una entidad, esto en concordancia con las responsabilidades inherentes a su cargo, las facultades correspondientes, así como las labores y quehaceres a ejecutar en dicho contexto ocupacional.

Considerando el desempeño laboral como una problemática digna de atención, Buhayen y colaboradores (2020) indicaron en su investigación que los directivos implementaron medidas relacionadas con las estrategias de administración. Estas medidas dieron lugar a enfrentamientos con importantes obstáculos debido a la escasez de personal y a una deficiente selección de liderazgo, así como a una carencia de comunicación. Por consiguiente, se sugirió la adopción de una comunicación estratégica por parte de los gerentes, con un énfasis particular en la preocupación y el interés hacia los empleados.

Según las afirmaciones de Rodríguez (2022) la gestión por resultados dirige a las entidades gubernamentales hacia una conducción eficaz con el propósito de aumentar el valor público mediante la optimización de recursos. Esta aproximación subraya la importancia de la eficiencia, la eficacia y la calidad, abrazando así una estrategia de gestión basada en el rendimiento y la búsqueda continua de mejoras.

A nivel nacional, la perspectiva de la gestión orientada a resultados postula una alteración cultural dentro de la esfera de la administración pública, sustentada en la premisa de que cada funcionario gubernamental asume la obligación de

producir consecuencias de índole social significativas; en la práctica, según la información provista por la Escuela de Postgrado de la Universidad Continental (s.f.) esta concepción se revela como un desafío complejo, dada la tarea de consolidar una cultura administrativa eficiente, de modo que los principios de eficiencia y eficacia se arraiguen de forma inherente en el proceso de transformación, con la meta de robustecer las capacidades institucionales para la ejecución efectiva; en otras palabras, garantizar que las acciones gubernamentales resulten en la consecución de objetivos.

Aunque es verídico que la función de la gestión basada en resultados consiste en representar fielmente los "resultados", tales logros aún no se evidencian en gran parte de los países en vías de desarrollo. En nuestra nación, la ausencia de resultados significativos se atribuye en gran medida a la carencia de esfuerzos por parte de la administración pública, para fomentar la innovación mediante la implementación de iniciativas que empleen enfoques novedosos, lo cual ha resultado en una falta de coherencia y cohesión en su actuación.

Actualmente el asunto de la gestión centrada en resultados como un instrumento esencial para garantizar que la actuación laboral de los empleados siga una dinámica de logros productivos; dado que se trata de una gestión completa que posibilita la evaluación y supervisión del trabajo de los subordinados, guiando su gestión hacia la instauración de un entorno laboral en el cual los empleados puedan desplegar todo su potencial laboral de alto rendimiento con eficiencia y eficacia.

Es decir, no se limita a una mera evaluación anual, sino que la buena gestión basada en resultados implica una colaboración continua y positiva entre el trabajador y su empleador. Si se mantiene una comunicación constante con la gerencia a lo largo del año, se puede efectuar ajustes en el desempeño laboral según corresponda, mientras que el supervisor puede valorar, seguir y respaldar el desempeño del empleado y su capacidad para alcanzar las metas establecidas para el año.

A nivel local, en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional Moquegua -

2024, se han observado ciertas insuficiencias relacionadas con el rendimiento de los empleados y la administración basada en resultados. Estas deficiencias incluyen el incumplimiento de deberes por parte del personal, ausencias no justificadas y conductas autoritarias, lo cual ha resultado en un incumplimiento parcial de los objetivos establecidos.

Estos hallazgos evidenciaron una falta de compromiso hacia las responsabilidades asignadas y un manejo inapropiado de los recursos y activos. Dada esta situación, resultó imperativo examinar la importancia del desempeño laboral.

De acuerdo con Urbano (2018) la relevancia del rendimiento radica en: "El elemento esencial del rendimiento laboral reside en el papel que desempeña el individuo, dado que, para maximizar su eficacia, los individuos deben percibir que su dedicación laboral resulta en una evaluación positiva" (p. 169) Las habilidades individuales influyen en la utilidad del rendimiento, y la percepción de esto dentro de una organización inducirá a sus líderes o gestores a ofrecer incentivos o recompensas para fomentar el compromiso con las tareas laborales requeridas.

Se adiciona que el rendimiento ocupacional se encuentra delineado por ciertas aptitudes, competencias, requerimientos y habilidades que inducen acciones, las cuales ejercen influencia en el desempeño de los sujetos, aspecto que conlleva a las organizaciones a estar atentas a la forma en que pueden colaborar con su capital humano mediante la introducción de novedosas tácticas, las cuales, al ser ejecutadas, coadyuvan al ejercicio profesional de sus empleados. En esta situación específica, se reconoce el significado del rendimiento laboral como un medio para lograr una mayor productividad, eficacia y competitividad; consecuentemente, las entidades organizacionales asumen que desempeñar un papel fundamental en la estructura social, dado que producen bienes y servicios con el propósito de satisfacer las demandas de los individuos, y, por consiguiente, su principal meta radica en alcanzar un desempeño óptimo y superior por parte de los empleados.

Factores que contribuyen con el desempeño del trabajador

Según indican Palmar, et al. (2014) el óptimo desempeño en el ámbito laboral está condicionado por diversos elementos, los cuales pueden ser enumerados como:

El ambiente de trabajo: Abarca las circunstancias proporcionadas al trabajador en un entorno propicio, marcado por condiciones favorables y la disposición adecuada de recursos para facilitar el desempeño eficiente en la empresa durante el horario laboral. Su objetivo radica en establecer una sinergia entre el individuo empleado y el entorno laboral, garantizando así que el personal disponga de las condiciones básicas esenciales.

El sueldo: Cuando se proporciona al empleado una compensación adecuada y equitativa por su trabajo y desempeño, que cubra sus necesidades personales y grupales, se incentiva su rendimiento y se genera una valoración del trabajo, ya que reconoce que está siendo retribuido de manera justa por cumplir con sus responsabilidades dentro de la organización.

Relaciones interpersonales: Representan un elemento crucial en el entorno empresarial, ya que la manera en que un individuo interactúa con sus colegas repercute directamente en su capacidad para desenvolverse de manera armoniosa y equilibrada. En otras palabras, cuando un empleado percibe que forma parte de un equipo cohesionado, donde se fomenta el respeto, la colaboración y la responsabilidad entre los diferentes miembros del personal, tiende a desplegar un mayor nivel de compromiso y satisfacción en su labor, como una forma de reciprocidad hacia el grupo.

Jornada de trabajo: Hace referencia a la cantidad de horas dedicadas a labores y a la naturaleza de las responsabilidades desempeñadas dentro de la organización empresarial. Por consiguiente, se puede observar que el empleador implementa estrategias que promueven la satisfacción del personal en su jornada laboral, abordando las distintas tareas que deben ser llevadas a cabo durante dicho período, con el propósito de optimizar la eficiencia y la efectividad de los empleados, asegurando así el cumplimiento adecuado de su horario laboral estándar.

Horario laboral: Está determinado por la

duración de las horas trabajadas por el empleado, así como por un horario que le resulte cómodo, dado que las tareas de limpieza son más eficientes y eficaces durante las primeras horas de la mañana debido a una menor influencia de las altas temperaturas. Sin embargo, esto no se aplica de la misma manera a las labores de oficina, las cuales se desempeñan mejor en un horario diurno. Por consiguiente, se concluye que el horario laboral debe adaptarse según la naturaleza y el rendimiento de las funciones realizadas por el personal.

Asegurar la remuneración de manera puntual: Este enfoque se revela como eficaz en el mantenimiento de la satisfacción laboral, dado que garantiza la atención a las necesidades tanto individuales como familiares del trabajador. Así, el individuo se siente incentivado a rendir de manera eficiente, al tener la certeza de que su esfuerzo será retribuido conforme a lo acordado.

Incentivos y motivación en el contexto organizacional: Dentro de esta categoría de elementos se engloban los estímulos proporcionados al personal con el propósito de fomentar su desempeño laboral de manera más óptima, eficiente y efectiva. Esto implica que los empleados, al reconocer que sus esfuerzos serán correspondidos con incentivos, se sientan motivados a realizar sus tareas con mayor diligencia y compromiso.

Chávez, et al. (2015) analizan los factores que deben ser tomados en cuenta, identificando los siguientes:

La remuneración económica: Comprendiendo sueldos, emolumentos y beneficios, representa la retribución otorgada a los individuos por su contribución laboral dentro de la estructura organizativa, asegurando el bienestar y la complacencia del empleado, aspectos que concomitantemente coadyuvan a la empresa en la adquisición, conservación y fidelidad de un cuerpo laboral caracterizado por su eficacia productiva.

Instrucción laboral: Emerge como un factor crucial a tener en cuenta, conllevando una instrucción progresiva del empleado, orquestada por el departamento de gestión de talento humano, con la finalidad de optimizar la ejecución del personal en su función asignada. Según el autor citado, los planes de enseñanza generan resultados beneficiosos en la mayoría de las circunstancias

relacionadas con el ámbito laboral. El autor sostiene que los programas de instrucción ocupacional abordan las necesidades específicas del cargo, fortificando las competencias de los trabajadores para cumplir con las disposiciones y requisitos inherentes a su posición, resultando en logros significativos para la entidad organizativa.

Satisfacción en el ámbito laboral: Abarca las emociones positivas o negativas experimentadas por un trabajador en relación con su empleo, reflejándose en actitudes y conductas específicas dentro del entorno laboral. Este fenómeno se encuentra intrínsecamente ligado a la naturaleza del trabajo desempeñado y las condiciones que imperan en el contexto laboral.

El avance profesional: La progresión en la trayectoria laboral emerge como un elemento de suma importancia para cualquier individuo empleado, independientemente del ámbito o jerarquía ocupacional que ocupe. Constituye una imperiosa exigencia inherente al progreso personal y al logro de la plena realización individual, y adquiere asimismo una relevancia crítica en el ámbito de la administración de los recursos humanos dentro de cualquier entidad organizativa.

La variable desempeño laboral desde las dimensiones

Habilidades y capacidades

De acuerdo con Rivas et al. (2019) Ellos hacen mención al agrupamiento de aptitudes individuales y competencias de naturaleza psicosocial que contribuyen a la resolución de situaciones problemáticas, la adopción de decisiones, así como la comunicación eficaz y la capacidad de comprender y compartir las emociones de otros en contextos tanto cotidianos como laborales.

Para Espinoza, et al. (2020) las competencias son significativas dentro del contexto laboral, especialmente en la confrontación de los desafíos y posibilidades, la adaptación a cambios, la promoción de la creatividad y la innovación, las coyunturas críticas dentro de las entidades organizativas, la transformación de paradigmas, la superación de la zona de confort entre los empleados, así como en el cuestionamiento de los objetivos profesionales de sus integrantes.

Las competencias mencionadas son aquellas que posibilitan la promulgación de valores que contribuyen al desarrollo integral del individuo en

diversos dominios de actuación. Estas incluyen la capacidad de desplegar esfuerzos significativos en condiciones de presión, demostrar flexibilidad y adaptabilidad ante variados contextos, manifestar aptitudes para recibir y asimilar críticas, exhibir autoconfianza y confiabilidad, alcanzar una comunicación eficaz, exhibir destrezas para la resolución de problemas, poseer un pensamiento crítico y analítico, gestionar de manera efectiva el tiempo, colaborar de manera efectiva en equipos, mostrar proactividad e iniciativa, demostrar curiosidad e imaginación, y mostrar disposición para el aprendizaje continuo. Asimismo, estas competencias implican la habilidad para equilibrar las demandas de la vida personal, familiar, social y laboral, entre otras facetas de la existencia.

Comportamiento laboral

De igual manera, Suárez et al. (2020) argumentan que:

El análisis del comportamiento en el entorno organizacional se concentra en la optimización de la eficiencia productiva, la disminución de la ausencia laboral, la rotación de personal y la manifestación de conductas impropias en el ámbito laboral, además de promover el desarrollo de actitudes proactivas hacia la organización y la satisfacción en el trabajo. Se centra en el examen detallado de las acciones llevadas a cabo por individuos dentro de una entidad organizativa, así como en el análisis de cómo estas conductas inciden en el rendimiento global de la organización (p. 2)

Para Sarmiento (2020) se trata de comprender la conducta humana en el contexto organizacional desde un enfoque individual, lo que contribuye a enriquecer la comprensión de los individuos que conforman una entidad empresarial. Este entendimiento facilita la formulación de estrategias laborales que resulten efectivas para optimizar el desempeño y rendimiento de todos los colaboradores, promoviendo así un entorno laboral altamente favorable y satisfactorio.

En resumen, el estudio del comportamiento organizacional implica examinar las relaciones entre personas dentro de una organización, investigando tanto cómo influyen como cómo responden a la cultura establecida en dicha entidad. Estas relaciones, a su vez, juegan un papel fundamental en la formación tanto del rendimiento como del bienestar organizacional. Esta área de

investigación ofrece una perspectiva que facilita la observación y comprensión de las intrincadas dinámicas humanas presentes en el contexto laboral.

Metas y recursos

Según lo expresado por Baumgarten (2018) la meta se conceptualiza como el producto final deseado tanto por individuos como por entidades organizativas, siendo previamente delineado y planificado con la debida anticipación y una óptima utilización de los recursos disponibles. En consecuencia, el logro de objetivos implica la realización completa de lo previamente planificado en términos de estándares de servicio y cumplimiento temporal, todo ello mediante una eficiente gestión de recursos humanos, materiales y financieros.

En resumen, las metas guían las actividades, señalan la meta a alcanzar, y se erigen como un estándar para determinar el éxito empresarial. La fijación de objetivos en una empresa reviste importancia ya que establece una dirección que impulsa los esfuerzos y estimula la consecución de nuevas realizaciones.

La importancia de la gestión por resultados en el sector público

El análisis del presupuesto estatal puede ser abordado desde diversas perspectivas, las cuales varían según las funciones que desempeña. Una perspectiva de amplio alcance lo conceptualiza como un mecanismo de gestión financiera, mientras que otra, centrada en la gobernanza, lo concibe como un medio que facilita la interacción entre la sociedad civil y el Estado, actuando como un mecanismo para el escrutinio de la gestión pública. La implementación de un presupuesto orientado a resultados puede promover una mayor claridad en los procesos, una rendición de cuentas más efectiva y, en consecuencia, fortalecer la gobernanza.

Para Franciskovic (2013) la adopción de una perspectiva orientada hacia los resultados en el proceso de formulación presupuestaria, emerge como uno de los dispositivos conducentes a la mejora de la eficacia del gasto estatal, un aspecto que ha sido destacado por el gobierno como un imperativo nacional. Esto implica fomentar y establecer internamente mecanismos dirigidos a potenciar el rendimiento tanto de los líderes como de los empleados del sector público, con la finalidad de potenciar la eficacia global de las entidades

gubernamentales.

La relevancia de una administración orientada hacia los resultados para una inversión de alta calidad reside en que cualquier inversión realizada por el Estado, utilizando los fondos del presupuesto público, se encuentra sujeta a diversos factores que determinan su eficacia. El enfoque centrado en los resultados dentro de la gestión gubernamental proporciona una serie de herramientas y procedimientos destinados a asegurar la correcta utilización del presupuesto, así como el logro de objetivos, planes y políticas tanto a nivel nacional, sectorial, regional como local. En consecuencia, la aplicación adecuada de estas herramientas constituye la diferencia crucial entre una inversión que resulta productiva y beneficiosa y otra que fracasa en alcanzar su propósito, siendo el impacto positivo en la calidad de vida de la ciudadanía el criterio principal de discernimiento.

La variable gestión por resultados a partir de las dimensiones

Planeamiento estratégico

Carrasco (2021) argumenta que se trata de un dispositivo de naturaleza estratégica, participativa y operativa diseñado para alcanzar los objetivos o metas establecidos. Según Pilcomamani (2019) el procedimiento implica la capacidad de las organizaciones del ámbito gubernamental para delinear sus metas y determinar las tácticas necesarias para alcanzar los objetivos institucionales preestablecidos, además de evaluar el nivel de satisfacción de las demandas de los usuarios a quienes proveen sus productos y servicios.

Andia (2017) lo describe como un procedimiento sistemático que se fundamenta en la evaluación constante de la situación presente y la proyección hacia el futuro, ofreciendo datos que facilitan la óptima toma de decisiones con miras a alcanzar los objetivos estratégicos predefinidos (p.74) En esta perspectiva se establece que se trata de una empresa organizada y específica que busca que las entidades delinear, con mayor precisión sus actividades para alcanzar los objetivos venideros. Este proceso de anticipación del porvenir se diferencia de la planificación a largo plazo, dado que esta última meramente se basa en la extrapolación de tendencias presentes. Por consiguiente, la anticipación implica más que

simplemente tratar de prever lo que está por venir y prepararse de manera adecuada; también conlleva la certeza de que las acciones emprendidas por la institución en el presente pueden incidir en aspectos del futuro y modificarlos.

En síntesis, implica la capacidad de concebir de qué manera se tiene la intención de lograr las metas y objetivos establecidos; implica comprender y familiarizarse con el entorno; con el fin de anticipar y eludir posibles amenazas posteriores; evaluando y reduciendo al mínimo los riesgos; consiste en prepararse mediante la búsqueda de las colaboraciones necesarias, ya que es crucial en cualquier entidad estatal que tiene fines y objetivos por cumplir.

Presupuesto por resultados

Según lo indicado por Carrasco (2021) se refiere a la totalidad de los instrumentos y recursos asignados a una entidad institucional u organizativa con el propósito de efectuar selecciones pertinentes y utilizar dichos recursos de manera óptima y eficaz en el ámbito del desembolso público.

Este modelo de asignación presupuestaria proporciona los fondos requeridos a las entidades con el fin de que los recursos sean utilizados con la finalidad de adquirir productos. Implica alcanzar a la sociedad desde una perspectiva institucional, caracterizada por una visión global de la planificación y el presupuesto, así como por la coordinación de acciones y agentes para lograr resultados; las acciones se delinean en base a la resolución de problemáticas críticas que impactan a la población y que demandan la participación de diversos actores, quienes alinean sus esfuerzos.

Gestión de programas y proyectos

Para Carrasco (2021) el propósito principal de este fundamento reside en mejorar la calidad de vida de los habitantes urbanos, razón por la cual el gobierno asigna una considerable porción de recursos con miras a este fin. Asimismo, se materializan los procedimientos de planificación, presupuesto, adquisiciones, auditoría y evaluación. A través de este cimiento, se generan los bienes y servicios destinados a alcanzar los objetivos delineados por el gobierno, engendrando un valor público para los ciudadanos. Para instaurar una gestión óptima, es imperativo disponer de un sistema informativo que garantice la rendición de cuentas en cuanto a aspectos cuantitativos,

cualitativos y el valor de la producción, a partir de los cuales los funcionarios públicos puedan tomar decisiones pertinentes basadas en la información proporcionada por la entidad.

En síntesis, esta dimensión posee una significación notable, puesto que la falta de alineación entre los diversos proyectos y programas invalidaría la utilidad de una gestión de programas. Asimismo, indica que un Proyecto constituye una actividad dirigida hacia la consecución de objetivos, dado que los proyectos son entidades temporales, transitorias en su naturaleza y delimitadas por un principio y un fin. Comúnmente surgen en respuesta a una necesidad identificada, mientras que su conclusión puede ser determinada por diversas causas como el abandono del proyecto, su finalización efectiva o incluso la imposibilidad de continuar.

Objetivos estratégicos

Brito, et al. (2019) describen la orientación que una institución adopta en un período específico para alcanzar transformaciones y materializar la misión y visión hacia la perspectiva futura de la organización. En consecuencia, se abordan tres dimensiones para garantizar la claridad y transparencia en la comunicación de información a todos los niveles. La primera dimensión aborda la asignación eficiente de recursos y esfuerzos, mientras que la segunda dimensión se centra en la consideración de subsidios. Por último, la tercera dimensión enfatiza la importancia de evitar la dispersión de acciones y recursos.

En resumen, se definen tanto para períodos intermedios como prolongados con la finalidad de promover el cumplimiento de la misión que caracteriza a una entidad, y se hallan integrados en el ámbito de la planificación estratégica. Los logros derivados de los objetivos estratégicos están orientados hacia la cuantificación, la viabilidad, la comprensión y el estímulo; dichos objetivos se encuentran consagrados en los planes estratégicos correspondientes a los distintos niveles de gobierno y pueden ser objeto de análisis en relación con los planes institucionales propios de cada nivel.

Este análisis proporcionó una perspectiva novedosa en el ámbito del desempeño laboral y su interacción con la variable de gestión basada en resultados. La gestión orientada hacia los resultados encarnó un paradigma de gestión mediante el cual

las entidades pueden aprovechar, conjuntamente funciones administrativas integradas para potenciar procesos que añadan valor a su funcionamiento. Este enfoque se configuró con el propósito de hacer eficientes los recursos disponibles, entre los cuales se cuenta el rendimiento de los empleados, el alcance de los objetivos gubernamentales y las adaptaciones continuas en el seno de las instituciones.

En este contexto, la eficacia laboral adquiere una importancia central, dado que se promovió la implicación de diversos actores sociales, públicos y privados, en la definición de metas dirigidas a mejorar el desempeño ocupacional de los trabajadores. Así pues, desde la esfera de la gestión pública, los hallazgos sirvieron de fundamento para examinar el aparato estatal con miras a optimizar los resultados alcanzados en su gestión.

MÉTODO

La investigación se inserta en un paradigma cuantitativo dado que aborda rasgos de comportamiento humano, es de tipo descriptivo-correlacional porque proporcionó una exposición detallada de las variables del análisis desempeño laboral y gestión por resultados y la relación que guardan entre las dimensiones planeamiento estratégico, presupuesto por resultados, gestión de programas y proyectos y objetivos estratégicos. Propone un diseño no experimental debido a que las variables de estudio no han sido objeto de manipulación intencionada, sino que su comportamiento ha sido exhaustivamente observado.

RESULTADOS

Contrastación de variables

Tabla 1. *Correlación entre la variable desempeño laboral y la variable gestión por resultados*

| | | DESEMPEÑO LABORAL | GESTIÓN POR RESULTADOS | |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|----|
| Rho de Spearman | DESEMPEÑO LABORAL | Coefficiente de correlación | 1,000 | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | GESTIÓN POR RESULTADOS | Coefficiente de correlación | ,703** | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | | 60 | 60 |

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

La población y muestra son sesenta trabajadores de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional Moquegua - 2024; y la técnica empleada es la encuesta con el instrumento cuestionario.

El procedimiento se inició con el proceso de confección del dispositivo, el cual se desarrolló tomando como fundamentos las variables y las dimensiones objeto de estudio; en virtud de que dicho dispositivo resultó de utilidad para recabar la información necesaria durante la ejecución de la investigación. Posteriormente, se procedió a validar dicha herramienta mediante la aplicación del criterio de juicio de expertos y luego se procedió a administrar el cuestionario a los participantes.

Etapa seguida se llevó a cabo el examen de los datos recopilados mediante la utilización de las herramientas informáticas Excel y IBM SPSS Statistics versión 26, las cuales fueron empleadas para llevar a cabo el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial. El mencionado software permitió la exposición de las elaboraciones explicativas mediante la representación gráfica y tabular de las respuestas proporcionadas, contribuyendo así al examen y la elucidación; en contrapartida, la verificación de las premisas se llevó a cabo mediante la aplicación del procedimiento estadístico conocido como coeficiente de correlación de Spearman.

Interpretación de resultados

En la tabla 1 se mostró los resultados obtenidos luego de que se efectuaran las acciones correspondientes al análisis de datos provenientes de la muestra, en donde se

muestra claramente que los valores de spearman y sig bilateral son 0,703 y 0,00 respectivamente; además, se confirma que la relación entre las variables es moderada, positiva y significativa.

Tabla 2. *Correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión planeamiento estratégico*

| | | | Planeamiento estratégico | DESEMPEÑO LABORAL |
|--------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Planeamiento estratégico | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,655** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | SATISFACCIÓN DEL USUARIO | Coefficiente de correlación | ,655** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 60 | 60 |

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

Interpretación de resultados

En la tabla 2 se observó que los resultados generados en el análisis de datos demuestran que entre la variable desempeño laboral y la dimensión planeamiento estratégico existe una relación

moderada, positiva y significativa; la afirmación se produce a raíz de la visualización de los valores del coeficiente de spearman y el sig. bilateral de 0,655 y 0, 00 respectivamente.

Tabla 3. *Correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión presupuesto por resultados*

| | | | Presupuesto por resultados | DESEMPEÑO LABORAL |
|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Presupuesto por resultados | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,423** |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | SATISFACCIÓN DEL USUARIO | Coefficiente de correlación | ,423** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 60 | 60 |

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

En los resultados generados en la tabla 3 se observó claramente que los valores de spearman y sig. bilateral son 0,423 y 0,00 respectivamente; por los valores visualizados en

la tabla se afirma la existencia de una relación entre la variable y la dimensión, la relación que se produce es baja, positiva y significativa.

Tabla 4. *Correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión gestión de programas y proyectos*

| | | Gestión de programas y proyectos | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión de programas y proyectos | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 60 |
| | SATISFACCIÓN DEL USUARIO | Coefficiente de correlación | ,621** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 60 |

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

Interpretación de resultados

En la tabla 4 se mostró los resultados obtenidos luego de que se efectuaran las acciones correspondientes al análisis de datos provenientes de la muestra, en donde se muestra claramente

que los valores de spearman y sig bilateral son 0,621 y 0,00 respectivamente; además, se confirma que la relación entre la variable y la dimensión es moderada, positiva y significativa.

Tabla 5. *Correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión objetivos estratégicos*

| | | Objetivos estratégicos | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Objetivos estratégicos | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 60 |
| | SATISFACCIÓN DEL USUARIO | Coefficiente de correlación | ,684** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 60 |

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

Interpretación de resultados

En la tabla 5 se observó que los resultados generados en el análisis de datos demuestran que entre la variable y la dimensión existe una relación moderada, positiva y significativa; la afirmación se produce a raíz de la visualización de los valores del coeficiente de spearman y el sig. bilateral de 0,684 y 0,00 respectivamente.

DISCUSIÓN

La presente investigación obtuvo valores de Spearman 0,703 y sig bilateral 0,000 entre las variables desempeño laboral y gestión por resultados. Los valores mencionados anteriormente

indican la existencia de una relación moderada, positiva y significativa entre las variables; los resultados encontrados en la investigación son semejantes a los valores que fueron obtenidos en la investigación realizada por el autor Cajamarca (2023) en donde se exhibe que el coeficiente de correlación de spearman es 0,553 y el $p < .00$; así mismo, los resultados de esta investigación coincide nuevamente con los resultados obtenidos en la investigación realizada por el autor Araucano (2021) $Rho = 0,856$ y $p\text{-valor} = 0,000$.

En la variable desempeño laboral y la dimensión planeamiento estratégico los valores de

spearman y el sig. bilateral fueron 0,655 y 0,00 respectivamente; por lo que entre la variable y la dimensión es moderada, positiva y significativa; los valores aquí obtenidos son similares a los valores obtenidos en la investigación realizada por los autores Ramírez, et al. (2023) en donde el valor de Pearson 0.745 y sig. bilateral de 0.000

En la variable desempeño laboral y la dimensión presupuesto por resultados los valores de spearman y el sig. bilateral fueron 0,423 y 0,00 respectivamente; por lo que entre la variable y la dimensión la relación es moderada, positiva y significativa; los valores aquí obtenidos fueron similares a los valores obtenidos en la investigación realizada por Carranza (2019) el cual arrojó que el valor de Pearson $r=0,742$ y sig. bilateral es 0,000

En la variable desempeño laboral y la dimensión gestión de programas y proyectos los valores de spearman y el sig. bilateral fue 0,621 y 0,00 respectivamente; por lo que entre la variable y la dimensión la relación es moderada, positiva y significativa; los valores obtenidos en la presente investigación son similares a los valores obtenidos en la investigación realizada por Montalvo (2021) en donde los valores de Pearson y sig. bilateral fueron 0.672 y $p=0.000$ siendo menor que el 0.05

En la variable desempeño laboral y la dimensión objetivos estratégicos los valores de spearman y el sig. bilateral fueron 0,684 y 0,00 respectivamente; por lo que entre la variable y la dimensión la relación es moderada, positiva y significativa; los valores obtenidos aquí son similares a los valores obtenidos en la investigación realizada por Montoya (2021) en donde los valores de Pearson y sig. bilateral fueron 0,630 y 0,000 respectivamente.

Otras ideas ideas análogas se convierten en aportes de importancia para pensar en la discusión presente:

González, et al. (2021) en su artículo: Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales, expresó que generando un entorno agradable y favorable para el desarrollo de relaciones interpersonales positivas, facilitando la colaboración y el entendimiento mutuo, y siendo valorado con alta calificación en las escalas de evaluación, siendo considerado como excelente y bueno dentro de los estándares establecidos. Se

llegó a la determinación de que estos elementos relacionados con el rendimiento laboral encarnan los niveles, acciones y actitudes adoptadas por los empleados de carácter administrativo en su desempeño laboral,

De La Parra, et al. (2022) en su artículo: Diseño de un instrumento para medir la capacidad de gestión para resultados en la Universidad Juárez del Estado de Durango. Recomienda que si se asimila que las entidades que integran la estructura administrativa gubernamental son efectivamente los agentes responsables de la planificación, la programación y la ejecución de los recursos financieros del Estado, resulta imperativo reconocer que a medida que estas entidades exhiban una mayor capacidad de gestión de los recursos (CGR) también manifestarán un mayor potencial para engendrar valor público.

CONCLUSIONES

Se encontró que entre la variable desempeño laboral y la variable gestión por resultados los valores de spearman y sig bilateral fueron 0,703 y 0,00 respectivamente; por lo tanto, se confirmó que la relación entre las variables es moderada, positiva y significativa.

Se determinó que entre la variable desempeño laboral y la dimensión planeamiento estratégico los valores de spearman y sig bilateral fueron 0,655 y 0,00 respectivamente; por lo tanto, se confirmó que la relación entre las variables es moderada, positiva y significativa.

En tercer lugar, entre la variable desempeño laboral y la dimensión presupuesto por resultados los valores de spearman y sig bilateral fueron 0,423 y 0,00 respectivamente; por lo tanto, se confirmó que la relación entre las variables es baja, positiva y significativa.

Se encontró que entre la variable desempeño laboral y la dimensión gestión de programas y proyectos los valores de spearman y sig bilateral fueron 0,621 y 0,00 respectivamente; por lo tanto, se confirmó que la relación entre las variables es moderada, positiva y significativa.

En fin, se demostró que la variable desempeño laboral fue regular con relación a la variable gestión por resultados. Además en la variable desempeño laboral, en la mayoría de los resultados hubo una correlación moderada, positiva y significativa; en las dimensiones planeamiento estratégico,

presupuesto por resultados, gestión de programas y proyectos y objetivos estratégicos.

REFERENCIAS

- Andia, W. (2017). *Manual de Gestión Pública*. Lima, Perú. Arte y Pluma
- Araucano Rodríguez, R. M. (2021) *La gestión por resultados y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Territorial Huaraz FONCODES, 2021.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72548>
- Baumgarten, J. (2018) *Metas: Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas*. Bogotá: Babelcube.
- Brito, R. L. de, & Flexa, R. G. C. (2019) *Objetivos estratégicos de Agências Reguladoras em Saúde: um estudo comparativo internacional*. *Vigil Sanit Debate*, Rio De Janeiro, 7(3), 3–13. <https://doi.org/10.22239/2317-269X.01271>
- Buhusayen, B., Seet P., & Coetzer, A. (2020) *Gestión de la recuperación de los proveedores de servicios aeroportuarios que operan durante las restricciones de COVID-19*. *Sustainability*, 12(23), 10155. <https://doi.org/10.3390/su122310155>
- Cajamarca Flores, K. M. (2023) *Desempeño laboral y gestión por resultados en una obra ejecutada por un gobierno regional, 2023*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/119829>
- Cañari Otero, C., & Hanco Bustinza, P. (2021) *Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del Estado*. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 744-763. doi:<https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2310>
- Carranza Alvarez, L., & Cueva Peña, L. D. (2019) *El presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad nacional de huancavelica, año 2018*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2935>
- Carrasco Ortíz, M. A. (2021) *Gestión pública por resultados y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Mercedes Indacochea del distrito de Barranco, Lima–2*. Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9783>
- Chávez, S., De las Salas, M., & Bozo, R. (2015). *Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras*. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 12(2), 178–196. <https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1184>
- Cueva Cerdán, S. R. (2018) *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*. Tesis de maestra, USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>
- De La Parra Northon, A. A. D. L., & Figueroa González, E. G. (2022) *Diseño de un instrumento para medir la capacidad de gestión por resultados en la Universidad Juárez del Estado de Durango*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1199>
- Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2020). *Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático*. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39–56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Flores Mamani K. F. (2019) *Desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Adventista Puno - gestión 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7249>
- Franciskovic, J. (2013) *Retos de la gestión pública: presupuesto por resultados y rendición de cuentas*. (18), 28-32. [https://doi.org/10.1016/S2077-1886\(13\)70028-3](https://doi.org/10.1016/S2077-1886(13)70028-3)

- González García, W. D. J., & Vilchez Pirela, R. (2021) Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://dx.doi.org/10.14482/pege.51.452.369>
- Milanesi, A. (2018) La gestión por resultados: una revisión de la literatura y sus desafíos en américa latina. *Administración & Desarrollo*, 48(1), 171–199. <https://doi.org/10.22431/25005227.425>
- Montalvo Guevara, J. L. (2021) Desempeño laboral y gestión de calidad en la Unidad de Gestión de Proyectos Especiales FONCODES, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87881>
- Montoya, C. A. C. (2021) El desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos en una empresa de alimentos. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3015>
- Palmar G., R. S., & Valero U., J. M (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188. <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Pilcomamani Arias, I. (2019) La gestión del presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad del gasto en la Municipalidad Provincial de El Collao periodo 2017. Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11283>
- Ramírez Flores, G. J., & Simon Tuesta, C. G. Planificación estratégica y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ramón Castilla, año 2023 Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. <https://hdl.handle.net/20.500.12737/9244>
- Rivas García, R. M., Cardoso Espinosa, E. O., & Cortés Ruiz, J. A. (2019) Propuesta de las competencias profesionales en turismo desde el enfoque del empleador. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 195 - 214. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.418>
- Rodríguez Hurtado, V. R. (2022) Efectividad de la gestión por resultados en el marco de reforma y modernización del Estado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2061-2078. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3230
- Sarmiento Roca, L. L. (2020) Reorganización administrativa y comportamiento organizacional en la alta gerencia en la empresa. Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/37102>
- Suárez Guevara, I., Tinajero Jiménez, M., & Jácome Lara, I. (2020) Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. *Revista Publicando*, 7(24), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7510871>
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2020) Métodos de recolección de datos para una investigación. *Boletín Electrónico*. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>
- UNICEF (2017) Manual sobre la gestión basada en resultados: la labor conjunta en favor de la niñez. <http://www.mosaic-net-intl.ca/resources/FINAL-RBM-HANDBOOK-SPANISH.pdf>
- Urbano Broncano, S. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167–180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023) Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>