



INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO

**GESTIÓN POR RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LAS
COMPETENCIAS LABORALES EN LA DIRECCIÓN SUB
REGIONAL DE SALUD JAÉN, 2021**

PRESENTADO POR

**FANNY CARMELA FERNANDEZ RIOS
EMMA YANINA SALAS JULON**

ASESOR

ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“GESTIÓN POR RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LAS
COMPETENCIAS LABORALES EN LA DIRECCIÓN SUB
REGIONAL DE SALUD JAÉN, 2021”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

Br. FANNY CARMELA FERNANDEZ RIOS

Br. EMMA YANINA SALAS JULON

ASESOR:

Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi padre, Manuel Salas Montenegro y a mi tío, Adriano Rojas Navarro, por haberme inculcado desde mi infancia con mucho esfuerzo y cariño que luche siempre por lograr mis sueños y objetivos. A lo largo de mi vida han sido genuinos ejemplos de amor y virtud que encaminan mis pasos en la difícil tarea de ser una persona de bien para la sociedad.

Dedico a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes; me motivaron para alcanzar mis metas.

Fanny Carmela Fernandez Rios

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su bondad, por su guía y por haberme dado fuerzas para afrontar con bien los momentos difíciles de mi vida. A mis padres y hermanos por su cariño y apoyo incondicional que hacen posible todos mis logros. También a mi asesor y a mi compañera de investigación, por su colaboración y consejos sin los cuales no hubiera sido posible culminar con éxito nuestro trabajo.

Fanny Carmela Fernandez Rios

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	6
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	6
1.1.2 Antecedentes Nacionales	7
1.2 Bases Teóricas	11
1.2.1 Gestión por resultados.....	11
1.2.2 Competencias laborales	13
1.3 Definición de Términos Básicos.....	14
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	17
2.1 Operacionalización de variables.....	18
2.1.1 Variable Independiente	18
2.1.1 Variable Dependiente	18
2.2 Matriz de operacionalización de variables.....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
3.1. Diseño Metodológico.....	21

3.2 Diseño muestral	21
3.2.1 Población	21
3.2.2 Muestra	21
3.3 Técnicas de Recolección de Datos.	22
3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información.	23
3.5 Aspectos Éticos.....	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR	24
4.1.- Gestión por resultados.....	24
4.1.1.- Planeamiento de estado.	24
4.1.2.- Planeamiento estratégico.	25
4.1.3.- Presupuesto por resultados.....	27
4.1.4.- Gestión por procesos.....	28
4.1.5.-Resumen general de la gestión por resultados.....	29
4.2.- Competencias laborales.....	30
4.2.1.- Competencia técnica.	30
4.2.2.- Competencia metodológica.	31
4.2.3.- Competencia social.	32
4.2.4.- Competencia participativa.	33
4.2.5.-Resumen general de las competencias laborales.	34
4.3.- Análisis de la gestión por resultados y su relación con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén 2021.....	35
4.3.1.- Gestión por resultados y su relación con las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.....	37

4.3.2.- Gestión por resultados y su relación con las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.....	38
4.3.3.- Gestión por resultados y su relación con la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.....	40
4.3.4.- Gestión por resultados y su relación con las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.....	42
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	44
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	49
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA SERVIDORES	55
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	57
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	58
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	59
ANEXO 5: BASE DE DATOS	60
ANEXO 6: BASE DE DATOS – CONTINUACIÓN	61
ANEXO 7: BASE DE DATOS – CONTINUACIÓN	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Planeamiento de estado.....	25
Tabla 2 Planeamiento estratégico.....	26
Tabla 3 Presupuesto por resultados.....	27
Tabla 4 Gestión por procesos.....	28
Tabla 5 Resumen general de la gestión por resultados.....	29
Tabla 6 Competencia técnica.....	30
Tabla 7 Competencia metodológica.....	31
Tabla 8 Competencia social.....	32
Tabla 9 Competencia social.....	33
Tabla 10 Resumen general de las competencias laborales.....	34
Tabla 11 Análisis de la gestión por resultados y su relación con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén.....	35
Tabla 12 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén.....	36
Tabla 13 Gestión por resultados y su relación con las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	37
Tabla 14 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	38
Tabla 15 Gestión por resultados y su relación con las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	39
Tabla 16 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	40
Tabla 17 Gestión por resultados y su relación con la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	40

Tabla 18 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén	41
Tabla 19 Gestión por resultados y su relación con las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén	42
Tabla 20 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Planeamiento de estado.....	25
Figura 2 Planeamiento estratégico.....	26
Figura 3 Presupuesto por resultados	27
Figura 4 Gestión por procesos	28
Figura 5 Resumen general de la gestión por resultados	29
Figura 6 Competencia técnica.....	31
Figura 7 Competencia metodológica.....	32
Figura 8 Competencia social.....	33
Figura 9 Competencia social.....	34
Figura 10 Resumen general de las competencias laborales.....	35
Figura 11 Análisis de la gestión por resultados y su relación con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén	36
Figura 12 Gestión por resultados y su relación con las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	37
Figura 13 Gestión por resultados y su relación con las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	39
Figura 14 Gestión por resultados y su relación con la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	41
Figura 15 Gestión por resultados y su relación con las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.....	42

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consiste en determinar cómo la gestión por resultados se relaciona con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén 2021. Se trató de una investigación no experimental, cuantitativa, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 83 servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén. Entre los resultados se encontró que, para el 80,7% de los servidores entrevistados, el planeamiento de estado no se cumple de manera eficiente. Para el 78,3% el planeamiento estratégico respecto a la gestión por resultados, no se realiza de forma eficiente. Según el 69,9% el presupuesto por resultados respecto a la gestión por resultados no es eficiente. Según el 57,8%, la gestión de procesos no es eficiente porque los procesos no se ejecutan de manera correcta. Para el 59% de los servidores, las competencias técnicas respecto a las competencias laborales no son adecuadas. Para el 63,9%, las competencias metodológicas no funcionan de manera adecuada, porque los métodos utilizados para la resolución de problemas no son los mejores. Según el 44,6%, la competencia social no es adecuada. Para el 55,4% de los servidores entrevistados, la competencia participativa no es adecuada. La gestión por resultados se encuentra relacionada con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén.

Palabras claves: Gestión, Resultados, Competencias Laborales.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine how results-based management is related to job competencies in the Sub-Regional Health Directorate in Jaén 2021. It was a non-experimental, quantitative, cross-sectional investigation. The sample consisted of 83 servers from the Sub-Regional Health Directorate of Jaén. Among the results, it was found that, for 80.7% of the servers interviewed, state planning is not carried out efficiently. For 78.3%, strategic planning with respect to results-based management is not carried out efficiently. According to 69.9%, the budget for results with respect to management for results is not efficient. According to 57.8%, process management is not efficient because the processes are not executed correctly. For 59% of the servers, technical competences with respect to job competencies are not adequate. For 63.9%, methodological skills do not work properly, because the methods used to solve problems are not the best. According to 44.6%, social competence is not adequate. For 55.4% of the servers interviewed, participatory competence is not adequate. Results-based management is related to job competencies in the Sub-Regional Health Directorate in Jaén.

Keywords: Management, Results, Labor Competencies.

INTRODUCCIÓN

Descripción de la Situación Problemática

A nivel mundial, el ámbito laboral cambia de una manera constante, lo mismo sucede con los gobiernos, donde a través del tiempo se ha buscado mejorar los procesos y sistemas para un mejor desarrollo en beneficio de sus habitantes, sin embargo, hasta el día de hoy, los procesos efectuados por los gobiernos siguen presentando deficiencias.

Anteriormente en el ámbito laboral era común que los empleadores contraten a sus trabajadores de acuerdo a sus conocimientos, hoy en día las exigencias van mucho más allá, depende también de las competencias laborales que tengan las personas, por lo que es de sumo interés que los gobiernos, instituciones públicas y privadas se enfoquen en preparar individuos capacitados para desenvolverse en sus cargos o para iniciar en el mundo laboral.

Es preocupante observar muchas veces en el Perú, las dificultades que presentan las personas que tienen un cargo público a la hora de desempeñar sus actividades y esto se debe a que no están totalmente capacitados para hacerlo. Trayendo como consecuencia que los bienes y servicios prestados por las instituciones públicas y las demandas de los ciudadanos no sean atendidos con eficiencia ni eficacia.

En Perú, la gestión por resultados está reconocida en la ley desde el año 2002, sin embargo, no fue hasta el año (2013) mediante el decreto N.º 004-2013-PCM donde la Presidencia del Consejo de Ministros del Gobierno del Perú se propuso aprobar la gestión por resultados en un plan de modernizar la Gestión Pública.

Los organismos encargados de la salud pública son de vital importancia para el desarrollo de la comunidad, es la forma mediante la cual el estado retribuye a sus ciudadanos (Hospitales, medicamentos y otros) sin embargo, los servicios

brindados por estos organismos no son de calidad en ninguno de sus procesos, desde la atención al público hasta la entrega de productos.

La Dirección Sub Regional de Salud de Jaén funciona como un órgano descentralizado y es el encargado de brindar bienes y servicios relacionados a la salud, sin embargo, la comunidad de Jaén constantemente presenta quejas en el servicio brindado por esta entidad.

Es bajo lo antes descrito que, por medio de este trabajo se pretendió analizar la gestión por resultados y su relación con las competencias laborales en la Dirección Sub regional de Salud de Jaén.

Formulación del Problema

Problema General

PG.- ¿Cómo la gestión por resultados se relaciona las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén 2021?

Problemas Específicos

PE1.- ¿Cómo la gestión por resultados se relaciona con la competencia técnica en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén 2021?

PE2.- ¿De qué manera, la gestión por resultados se relaciona con las competencias metodológica en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021?

PE3.- ¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y las competencias sociales en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021?

PE4.- ¿De qué forma, la gestión por resultados se relaciona con las competencias participativa en la Dirección Sub Regional de Jaén 2021?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

OG. - Determinar cómo la gestión por resultados se relaciona con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén 2021.

Objetivos Específicos

OE1.- Conocer como la gestión por resultados se relaciona con las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.

OE2.- Determinar de qué manera, la gestión por resultados se relaciona con las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.

OE3.- Establecer la relación entre la gestión por resultados y la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.

OE4.- Evidenciar de qué forma la gestión por resultados se relaciona con las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.

Importancia de la Investigación:

Ante las constantes quejas sobre el servicio de salud brindado a través de la Dirección Sub Regional de Jaén, y en conocimiento de la gran importancia que tienen los servicios de salud de parte del estado a los ciudadanos. Resultó de especial interés estudiar y analizar la gestión por resultados, que se aplica en la Dirección Sub Regional de Jaén, para conocer de qué manera se asocia con las competencias laborales de sus trabajadores.

Actualmente, las personas tienen más conocimientos y por ende son más exigentes con los servicios brindados en el ámbito de salud a través del gobierno y en general, es por esto que la calidad se ha convertido en uno de los pilares básicos para la competitividad en los servicios de salud.

Por medio del presente trabajo se pretendió analizar la gestión por resultados que se realiza en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén y las competencias laborales con las que cuentan sus trabajadores, para proponer mejoras en la gestión para el perfeccionamiento de su proceso y reforzar las habilidades y capacidades de sus trabajadores.

Actualmente no hay suficiente información en los repositorios educativos sobre la gestión por resultados, y es mucho más escasa en el contexto de Perú, es por esto que la siguiente investigación representó un aporte en el ámbito educativo y servirá para mejorar el conocimiento sobre la gestión y sobre las competencias laborales.

Mediante las mejoras propuestas luego de la elaboración de esta investigación se buscó mejorar la gestión por resultados y las competencias laborales, lo que proporcionará beneficios a las personas que acuden a las instituciones públicas de salud y a los trabajadores de dichas instituciones permitiéndoles desarrollar un trabajo de calidad y añadirá valor a cada uno de los procesos de la institución.

Para el presente trabajo de investigación se contó con los recursos necesarios para su elaboración, los recursos económicos para realizar los procesos como la entrevista, el transporte, entre otros. Por lo que no se requirió el financiamiento de alguna entidad, además se contó con la información necesaria otorgada por los organismos correspondientes.

La estructura de la presente investigación se presenta a continuación:

Capítulo I – Marco Teórico, se presentan los antecedentes nacionales, e internacionales, las bases teóricas, y definición de términos básicos.

Capítulo II – Preguntas y Operacionalización de Variables, se presentan las preguntas formuladas del estudio, así como la matriz de operacionalización de variables.

Capítulo III – Metodología de la investigación, se presenta el diseño metodológico, diseño muestral, técnicas de recolección de datos, técnicas de gestión y estadística para el procesamiento de la información, y los aspectos éticos.

Capítulo IV – Resultados y propuesta de valor, se presentan los resultados, descriptivos e inferenciales.

Capítulo V – Discusión, se presentan las comparaciones de los resultados de la presente investigación, con algunos autores presentados en los antecedentes.

Conclusiones, y Recomendaciones, las mismas que se encuentran relacionadas de manera directa con los problemas y objetivos planteados.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Según Ramos (2015) en su artículo titulado “Gestión por resultados en México, 2013-2014. Algunos impactos en Baja California” el artículo tuvo como objetivo general analizar el modelo de una gestión por resultados en especial durante el periodo entre el 2013 y 2014, y resaltar algunos elementos para su implementación en Baja California, la metodología para la realización de este informe es el análisis de la conceptualización básica de la gestión por resultados, concluyendo que si no se cambian los valores de la cultura de gestión en términos de lo planteado difícilmente un nuevo modelo de gestión generara valor público y respecto a los avances de la gestión por resultados en Baja California es necesario que se cambie la cultura de gestión tradicional a una por resultados, implementar procesos de capacitación de recursos humanos y una gestión por resultados que de verdad se manifieste con el desarrollo, en cuanto al gobierno federal mexicano es necesario que haya prioridad y enfoque en los sistemas de gestión. Es por lo antes descrito que surge la necesidad de fortalecer competencias institucionales en materia de Gestión por Resultados y con ello incidir en los procesos de competitividad y bienestar en el ámbito estatal, para interiorizar una visión de cambio estratégico, la atención al cambio cultural en términos de una eficaz transparencia, rendición de cuentas y controles anticorrupción, su implementación eficiente y con un enfoque transversal, basado en los elementos de gestión.

Según el trabajo de investigación de Galarza et al (2020) titulado “Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión” tuvo como objetivo principal establecer un marco de competencias laborales para orientar la gestión de puestos clave en empresas de restauración. La metodología que se utilizó para esta investigación fue tipo fenomenográfico, de carácter transversal, como instrumento se utilizó la entrevista y como unidad de análisis todos los restaurantes de primera y de segunda categoría, bajo el cumplimiento de ciertos criterios se tomó una muestra de un total de 76 establecimientos. Mediante este estudio se pudo llegar a la conclusión de que a pesar de que las empresas y sus colaboradores tratan de mejorar su gestión, los miembros de la organización se esfuerzan para cumplir y satisfacer sus necesidades personas, también se esfuerzan en contribuir a lograr los objetivos de la institución, la gestión de competencias requiere cambios y mejoras constantes, también surge la necesidad de contar con una estructura organizacional más orgánica, y debe implementarse una formación basada en competencias con un sistema que garantice una formación de calidad que mejore así su empleabilidad.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Según el trabajo de investigación de Hernández (2017) titulado “Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET” tuvo como objetivo determinar los niveles de desarrollo y las características de las competencias laborales en los servidores públicos, la metodología aplicada para esta investigación fue no experimental utilizando un método descriptivo, instrumento escala de opinión, a una muestra de 120 servidores públicos del INGEMMET, y se obtuvo como resultado que los servidores en el año 2015 contaban con altos niveles de competencia intelectual, donde un

82.5% lo ubican en un nivel alto, en relación a las competencias personales, el 84.2% lo ubican en un nivel alto, en cuanto al nivel de competencias tecnológicas, para el 72.7% de los servidores públicos presentan niveles altos, pero es necesario destacar que las instituciones independientemente si son públicas o privadas deben adaptarse a los nuevos paradigmas mundiales teniendo como referencia los informes de la Organización Internacional del trabajo. El autor concluye que, se determinó que los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET en la ciudad de Lima en el año 2015, si presentan altos niveles de desarrollo de competencias laborales.

Según Ochoa (2020) en su artículo titulado “Competencias laborales de los egresados de las universidades” que tuvo como objetivo analizar las competencias laborales que tienen los egresados de las universidades, para su elaboración se buscó información de investigaciones en los últimos años, se construyó una base de datos a partir de los datos proporcionados por estas investigaciones como el año, el título, la metodología aplicada, se pudo concluir que anteriormente los empleadores sólo evaluaban los conocimientos pero actualmente ya no es así, ahora los empleadores también requieren que los egresados cuenten con competencias laborales entre las cuales están el liderazgo, la toma de iniciativa y decisiones, el trabajo en equipo entre otros, proporcionándole así un valor agregado y permitiendo complementar los conocimientos de los profesionales. Estas competencias laborales les permitirán a los egresados resolver situaciones particulares y lograr un desenvolvimiento exitoso frente a cualquier tarea o actividad o en cualquier puesto de trabajo, así mismo se pudo llegar a concluir que las competencias laborales son de suma importancia y es indispensable desarrollarlas,

es por ello que el gobierno y las universidades deben trabajar en fomentar y fortalecer las competencias de esta manera garantizar jóvenes capacitados y preparados para la inserción en el mercado laboral.

Según el trabajo de investigación de Ángulo (2019) titulado “Gestión por resultados y el programa presupuestal 0090 del sector educación, Huarochirí, 2019” tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión por resultados y el programa presupuestal 0090 del sector educación, Huarochirí, 2019. La metodología aplicada para esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo usando una metodología analítica y pruebas estadísticas, de nivel correlacional y el diseño empleado fue del tipo no experimental, hipotético y deductivo, de corte transversal. Se tomó como población a los trabajadores de la UGEL Nro. 15 de Huarochirí de ambos sexos. Los resultados arrojaron que, para el 66% de los encuestados, el presupuesto por resultados presenta un nivel alto, para el 29% presenta un nivel regular y para el 5% un nivel bajo. Por otro lado, el 68% de los encuestados, presentan un nivel alto de percepción en cuanto al Planeamiento estratégico, para el 29% es regular y para el 3% presenta un nivel bajo. El autor concluye que, se evidencia la existencia de una relación tanto positiva como significativa entre la gestión por resultados y el programa presupuestal 0090 del sector educación, Huarochirí, 2019.

Según el trabajo de investigación de Llamoca (2018) titulado “Gestión por Resultados del Tratamiento Penitenciario Lima 2018” tuvo como objetivo principal el nivel de gestión por resultados del tratamiento penitenciario en un establecimiento penal de Lima 2018. La metodología que se utilizó para esta

investigación fue de diseño no experimental de enfoque cuantitativo, de tipo básica descriptiva, se utilizó como población a 50 trabajadores del área de tratamiento penitenciario del establecimiento penal Miguel Castro Castro, como muestra se tomaron a los jefes de área de subdirección que son un total de 6, como instrumento se utilizó la encuesta. Los resultados obtenidos mediante esta investigación arrojaron que el nivel de la gestión por resultados de tratamiento del establecimiento penal Miguel Castro se encuentra en un nivel regular en una percepción del 100% de los encuestados. Respecto al objetivo de planificación también se encuentra en un nivel regular con tendencia a nivel alto, lo que es muy importante como base para la gestión por resultados, sin embargo, respecto al objetivo de presupuesto por resultado se obtuvo un nivel bajo lo que denota que hay una deficiencia en la aplicación y con respecto a la gestión de programas se encontraron deficiencias lo que denota que las actividades de gestión no se están realizando de la manera correcta y por último en el monitoreo y evaluación se encontraron en un nivel promedio lo que demostró una utilidad irregular, por lo tanto es importante capacitar a los gestores del establecimiento penitenciario penal Miguel Castro, a través de talleres y cursos para mejorar su capacitación en el área administrativa e incentivar su compromiso a través de talleres y para finalizar es necesario reforzar los mecanismos de evaluación y monitoreo para que esto permita potenciar las actividades de tratamiento penitenciario.

Según el trabajo de investigación de Martínez y Maguiña (2019) titulado “La Gestión por Resultados y su influencia en el Desempeño Organizacional de ECOSEM Pucará Morococha – 2017”. Tuvo como objetivo Evaluar de qué manera la Gestión por Resultados influye, en el desempeño de la Empresa Comunal de

Servicios Múltiples Pucará - Morococha, en el periodo 2017. La metodología empleada para esta investigación fue de diseño pre experimental, de nivel explicativo y de tipo aplicativo, tomando como población al número total de socios de la Empresa Organizacional de ECOSEM Pucará Morococha – 2017 la cual estaba constituida por 213 socios. Tomándose como muestra a 24 de estos socios que cumplían con las características de estar activos y no tener amonestaciones ni faltas, como instrumento se utilizó la encuesta, la revisión documentaria y la observación no estructurada, los resultados arrojaron que la gestión por resultados influyen positivamente en el desempeño organizacional de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Pucará Morococha, también se demostró que la planeación influye positivamente en la eficiencia, a su vez se demostró que la planeación influye positivamente en la eficacia, y que el control influye tanto en la eficiencia y en la eficacia de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Pucará Morococha, por lo que se recomienda implementar un sistema de gestión por resultados, implementar sistemas de planificación así como sistemas de control para mejorar la eficacia en el logro de los objetivos de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Pucará Morococha.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Gestión por resultados

Según la Presidencia del Consejo de Ministros(2021) la gestión por resultados es una gestión en la cual los funcionarios públicos calificados según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno, se preocupan por entender las necesidades de los ciudadanos y organizar procesos de producción con el fin de generar satisfacción en los ciudadanos y la garantía de sus derechos a un menor costo. De acuerdo a la Política enfocada a la modernización de la Gestión Pública

como lo expresa la Presidencia del Consejo de Ministros, la gestión por resultados se puede dimensionar por sus componentes permitiendo observar a su vez los indicadores:

- **Planeamiento de estado:** tomando en cuenta las demandas y necesidades de la población, el gobierno de turno ofrece prioridades claras y pertinentes el planeamiento de estado comprende: las regulaciones, los procedimientos administrativos y los Bienes y servicios públicos a beneficio de los ciudadanos.
- **Planeamiento estratégico:** es un proceso en el que cada institución se compromete y reflexiona sobre los temas de su entorno los cuales son: la evaluación de riesgo sobre el inadecuado accionar del sector público, la evaluación de demandas que establecen los ciudadanos a los que tienen que atender, las formas en que la sociedad se organiza para resolver las demandas ciudadanas y la valuación de las formas en las que el estado resuelve las demandas.
- **Presupuesto por resultado:** es una estrategia de gestión pública que permite relacionar la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicio y a resultados favorables para la población comprende: el compromiso para alcanzar los resultados propuestos, la utilización de productos que faciliten la rendición de cuentas, la producción de información de resultados: productos y costos y la transparencia en el uso de la información generada por los procesos de asignación de recursos.
- **Gestión por procesos:** es la forma de enfocar el trabajo promoviendo el mejoramiento continuo y colocando un valor agregado a cada etapa de los procesos comprende: la generación de un impacto positivo en los

ciudadanos y añadir valor a las etapas del proceso como precio, comodidad, rapidez para el beneficio de la población.

La gestión por resultados es importante ya que un gobierno que trabaje por resultados asegurará una máxima eficacia y eficiencia en su desempeño, por medio de una gestión por resultados llegar a obtener mejoras significativas en todos los procesos públicos, así como también el mejoramiento de sus instituciones a beneficio de los ciudadanos. (Banco Iberoamericano del Desarrollo, 2018)

La Gestión basada en Resultados (GpR) es un enfoque de gestión del sector público que tiene la función de facilitar a las organizaciones públicas, la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público a fin de optimizarlo, de esta manera permitiendo asegurar una mayor eficacia, una máxima eficiencia de su desempeño, la adquisición de los objetivos de gobierno y el mejoramiento continuo de sus instituciones (Organismo de Supervisión de las Contrataciones del Estado, 2017)

1.2.2 Competencias laborales

Las competencias laborales son un conjunto de capacidades que abarcan no solo conocimientos, también destrezas y aptitudes en el ámbito laboral. Bunk citado por Esquivel y Zárate (2019) afirma que las competencias laborales o profesionales amplían el radio de acción a la participación en el entorno profesional, basándose en un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes vinculados a una profesión, por medio de las competencias laborales se pueden resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible, una persona que cumpla con las competencias laborales podrá colaborar con su entorno y la organización y planificación en su trabajo. Bajo lo antes descrito se dimensionan las competencias laborales y sus indicadores de la siguiente manera:

- Competencia técnica: relacionada con la continuidad, los conocimientos, las destrezas y aptitudes, sus indicadores son: la formación y la ampliación de la profesión.
- Competencia metodológica: abarca la flexibilidad y los procedimientos sus indicadores son: la resolución de los problemas y las soluciones adaptadas a la situación.
- Competencia social: se relaciona con la sociabilidad y las formas de comportamiento sus indicadores son: la disposición al trabajo y la capacidad de adaptación.
- Competencia participativa: comprende la participación y las formas de organización sus indicadores son: la capacidad de coordinación y la capacidad de relación laboral.

Según Vera (2018) la importancia en las competencias laborales radica en que es uno de los principales núcleos de la formación y desarrollo de una empresa, le permite a la persona enfrentarse a los constantes cambios emergentes en el contexto laboral logrando así un desarrollo humano y organizacional.

Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

1.3 Definición de Términos Básicos

Compromiso laboral: “se entiende como la participación del empleado por la empresa y viceversa, mediante el compromiso laboral el trabajador puede vislumbrar su estabilidad y permanencia en la empresa” (Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, 2020).

Eficacia: “es la capacidad de alcanzar un objetivo deseado en el contexto de gestión pública y de gobierno es la capacidad de reconocer los problemas, proponer políticas, dar seguimiento a todos los planes con la finalidad de promover desarrollo” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015).

Relación de trabajo: “es el nexo jurídico entre los empleadores y los trabajadores Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración, por medio de ella se establecen los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador” (Organización Internacional del Trabajo , 2021).

Presupuesto por resultados: “es una de las estrategias de la gestión pública que permite la vinculación entre los recursos presupuestales, bienes y servicios y los resultados a favor de la población” (Gobierno del Perú , 2019).

Planificación: “ordena e independiza relaciones sujeto-objeto, moviendo a las organizaciones y a los individuos que trabajan en éstas, a prepararse en tiempo, modo, conocimientos, equipos y otras herramientas, buscando alcanzar las metas deseadas. La razón más importante de la planeación es poder tomar decisiones acertadas a realizar en el futuro. Estas decisiones se tomarán, entre otras, a partir de políticas organizacionales, procesos y procedimientos” (Universidad Militar Nueva Granada, 2016).

Gestión pública: “es aquella que se ocupa de la utilización de los medios apropiados para alcanzar objetivos para la comunidad. Es una tarea permanente para los gobiernos, ya que les exige “reinventarse” y modernizar sus estrategias de acción pública para llegar efectivamente a los ciudadanos” (Sanchez & Liendo , 2020).

Regulación: “la regulación de parte del estado tiene la función de minimizar la pérdida de eficiencia social a través de simular el resultado que se obtendría en competencia perfecta”. (Barrantes, 2018)

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La Dirección Sub Regional de Jaén es un órgano descentralizado del gobierno de Cajamarca, sus normas están regidas por la dirección Regional de Salud de Jaén y el Ministerio de Salud, tiene la misión de brindar servicios de calidad a las familias y a la comunidad en general por medio de la inclusión y la protección del medio ambiente donde laboran profesionales y técnicos comprometidos, además, cuenta con la visión de ser una institución líder en salud pública y un referente en la gestión por resultados.

Según el portal de transparencia del Gobierno del Perú (2019) la dirección sub regional tiene las funciones de: formular, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas de salud del ámbito de la Sub Región, en concordancia con las políticas regionales y los planes sectoriales, lograr que las personas, familias y comunidades adopten hábitos saludables y desarrollen entornos saludables, Supervisar y controlar la producción, comercialización, distribución y consumo de productos farmacéuticos y afines, lograr la oportuna regulación, supervisión, inspección y control del cumplimiento de las normas y procedimientos, por las personas jurídicas y naturales, en la promoción de la salud, organizar los niveles de atención y administración de las entidades de salud del estado que brindan servicios en la Sub Región, en coordinación con los Gobiernos Locales, entre otras. Por medio de la realización de este trabajo de investigación se verán beneficiados tanto las personas que laboran en este órgano como las personas de la comunidad que reciben el servicio.

Los organismos encargados de la salud pública son prioridad ahora que el país atraviesa una crisis sanitaria es importante que funcionen de manera óptima, es por

eso que bajo la concepción de lo antes expuesto, se formularon las siguientes preguntas:

- ¿Cómo la gestión por resultados se relaciona las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén 2021?
- ¿Cómo la gestión por resultados se relaciona con la competencia técnica en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén 2021?
- ¿De qué manera, la gestión por resultados se relaciona con las competencias metodológica en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión por resultados y las competencias sociales en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021?
- ¿De qué forma, la gestión por resultados se relaciona con las competencias participativa en la Dirección Sub Regional de Jaén 2021?

2.1 Operacionalización de variables

2.1.1 Variable Independiente

Gestión por resultados es una gestión en la cual los funcionarios se preocupan por entender las necesidades de los ciudadanos. Una gestión por resultados se puede dimensionar de acuerdo a sus componentes los cuales son: el planeamiento de estado, el planeamiento estratégico, el presupuesto por resultado y la gestión por procesos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

2.1.1 Variable Dependiente

Las competencias laborales son un conjunto de capacidades que abarcan conocimientos, destrezas, y aptitudes con la finalidad de realizar actividades vinculadas a una determinada profesión pudiéndose dimensionar en: competencias laborales técnicas, metodológicas, sociales y participativas.

2.2 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Gestión por resultados	Es una gestión en la cual los funcionarios públicos calificados según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno, se preocupan por entender las necesidades de los ciudadanos y organizar procesos de producción con el fin de generar satisfacción en los ciudadanos y la garantía de sus derechos a un menor costo. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).	Una gestión por resultados se puede dimensionar de acuerdo a sus componentes los cuales son: el planeamiento de estado, el planeamiento estratégico, el presupuesto por resultado y la gestión por procesos	Planeamiento de estado	Regulaciones
				Procedimientos administrativos
				Bienes y servicios públicos a beneficio de los ciudadanos
			Planeamiento estratégico	Evaluación de riesgo sobre el inadecuado accionar del sector publico
				Evaluación de demandas que establecen los ciudadanos a los que tienen que atender
				Evaluación de las formas en las que el estado resuelve las demandas
			Presupuesto por resultados	Compromiso para alcanzar los resultados propuestos
				Utilización de productos que faciliten la rendición de cuentas
				Producción de información de resultados: productos y costos
				Transparencia en el uso de la información generada por los procesos de asignación de recursos
			Gestión por procesos	Generación de un impacto positivo en los ciudadanos
				Añadir valor a las etapas del proceso como precio, comodidad, rapidez

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Competencias laborales	Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. (Organización Internacional del Trabajo_2020)	Es un conjunto de capacidades que abarcan conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión se pueden dimensionar en: técnicas, metodológicas, sociales y participativas (Bunk citado por Esquivel y Zarate_2019)	Competencia técnica	Formación
				Amplía la profesión
			Competencia metodológica	Resolución de problemas
				Solución adaptada a la situación
			Competencia social	Disposición al trabajo
				Capacidad de adaptación
			Competencia participativa	Capacidad de coordinación
				Capacidad de relación

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

El diseño metodológico de esta investigación fue no experimental, cuantitativa, por su alcance temporal es de corte transversal, según Cvetkovic et al (2021) el corte transversal permitió el cálculo directo de la prevalencia de una condición. Además, la relación de temporalidad entre la exposición y el efecto son medidas de forma simultánea en un único período, no siendo posible identificar una direccionalidad en la temporalidad.

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por los 110 servidores de la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

3.2.2 Muestra

La muestra fue establecida a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * (N)(P)(q)}{[E^2 * (N - 1)] + [Z^2(P)(q)]}$$

N = 110 servidores de la Dirección Sub Regional de Jaén

E = 0,0495 Error

Z = 1,96 valor de la normal al 95% de confianza

p = 0,3, Probabilidad de que, los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén consideren que la gestión por resultados es eficiente.

q = 0,7, Probabilidad de que, los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén consideren que la gestión por resultados no es eficiente.

$$n = \frac{(1,96)^2 * (110)(0,3)(0,7)}{[(0,0495)^2 * (110 - 1)] + [(1,96)^2(0,3)(0,7)]} = 83$$

La muestra estuvo conformada por 83 servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

3.3 Técnicas de Recolección de Datos.

La recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario conformado por 20 preguntas, donde 12 corresponden a la variable independiente Gestión por Resultados y 8 preguntas a la variable dependiente, competencias laborales, medidas con escalas de Likert.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, fue realizada a través del Alfa de Cronbach, el mismo que según, (George & Mallery, 2020), una regla general que se aplica a la mayoría de las situaciones es:

$\alpha > 0.9$ — excelente

$\alpha > 0.8$ — bueno

$\alpha > 0.7$ — aceptable

$\alpha > 0.6$ — cuestionable

$\alpha > 0.5$ — pobre

$\alpha < 0.5$ — inaceptable

Una vez aplicado el Alfa de Cronbach, se determinó un valor de 0,946 como se puede apreciar en el cuadro 2, lo que indica que, el instrumento es altamente confiable.

Cuadro 1- Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	83	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	83	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

Cuadro 2- Estadísticas de fiabilidad del cuestionario

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,946	20

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información.

Para el procesamiento de datos de la investigación se utilizó el SPSS Versión 26, y para ello se crearon las bases de datos necesarias para el análisis de las respuestas obtenidas de los servidores de la Dirección Sub Regional de Jaén. Posteriormente, las respuestas fueron adecuadamente procesadas, y presentadas mediante tablas y figuras, que dieron respuestas a los objetivos planteados en la presente investigación. El cuestionario aplicado fue previamente autorizado con el propósito de conocer cómo se maneja la gestión por resultados, y la percepción en cuanto a las competencias laborales.

3.5 Aspectos Éticos

Los aspectos éticos considerados para el desarrollo de la presente investigación consisten en respetar la autoría de las fuentes consultadas realizando las citas en el documento siguiendo las normas APA. También se respetó el anonimato de los servidores que participaron en la recolección de datos, garantizando que, los datos que se obtuvieron fueron utilizados solo con fines académicos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

4.1.- Gestión por resultados.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Gestión por resultados y sus dimensiones, según los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.



4.1.1.- Planeamiento de estado.

Seguidamente, se presentan los resultados referentes al planeamiento de estado respecto a la gestión por resultados, encontrándose que, para el 2,4% y el 12% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, el planeamiento de estado se cumple de manera muy deficiente y deficiente respectivamente porque, los servidores consideran que, las regulaciones para las planificaciones, los procedimientos administrativos, y la planificación para la gestión de los bienes y servicios públicos en la Dirección no se cumplen correctamente. El 66,3% de los entrevistados, expresaron que se cumple de manera regular, mientras que solo para el 19,3% el planeamiento de estado se cumple de manera eficiente.

Tabla 1 Planeamiento de estado

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	2,4	2,4
Deficiente	10	12,0	14,5
Regular	55	66,3	80,7
Eficiente	16	19,3	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

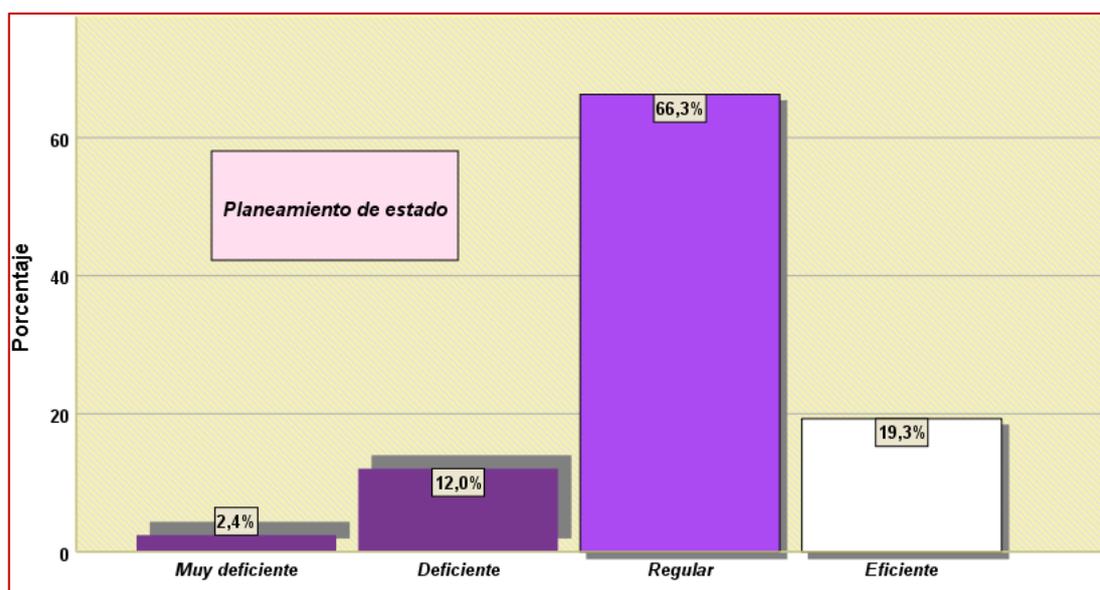


Figura 1 Planeamiento de estado

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

4.1.2.- Planeamiento estratégico.

De manera descriptiva se observa en la tabla 2 y figura 2 que, para el 20,5% y el 57,8% de los servidores entrevistados, el planeamiento estratégico respecto a la gestión por resultados, se realiza de forma deficiente y regular respectivamente porque, la evaluación de riesgo sobre el inadecuado accionar del sector público, la evaluación de demandas que establecen los ciudadanos a los que tienen que

atender, y la evaluación de las formas en las que el estado resuelve las demandas no se hacen de manera correcta. En cambio, solo para el 21,7% el planeamiento estratégico se realiza de forma eficiente.

Tabla 2 Planeamiento estratégico

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	20,5	20,5
Regular	48	57,8	78,3
Eficiente	18	21,7	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

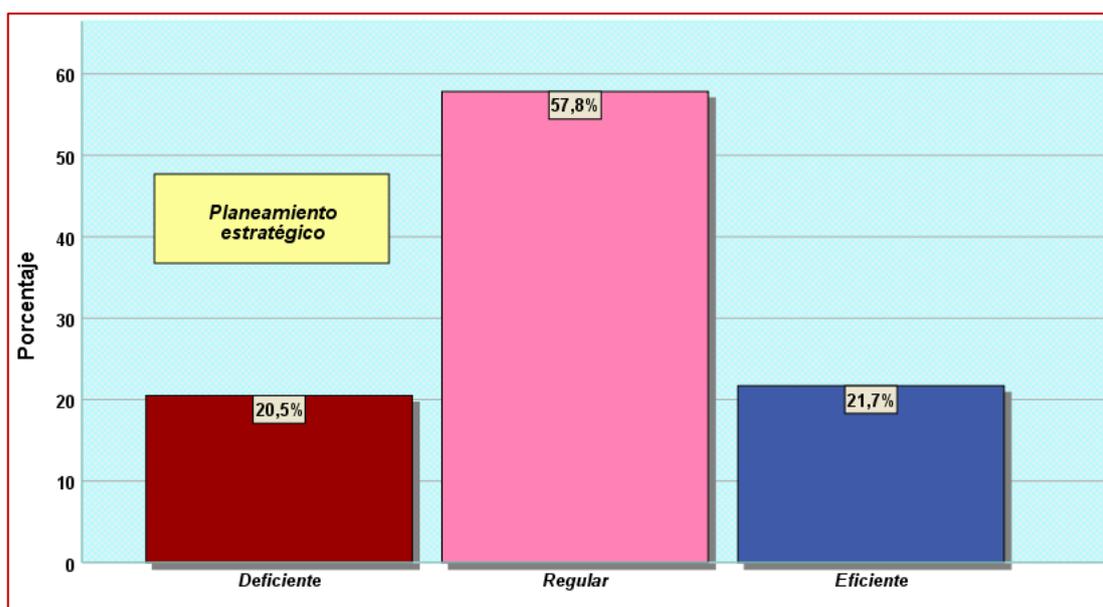


Figura 2 Planeamiento estratégico

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

4.1.3.- Presupuesto por resultados.

Se puede notar en la tabla 3 y figura 3 que, para el 13,3% y el 56,6% de los servidores encuestados, el presupuesto por resultados respecto a la gestión por resultados es entre deficiente y regular porque, no hay compromiso para alcanzar los resultados propuestos, y la rendición de cuentas en la dirección no se realiza de manera adecuada. También expresaron que, la información de la producción de información de resultados: productos y costos, y la transparencia en el uso de la información generada por los procesos de asignación de recursos tampoco es correcta. En cambio, para el 28,9% y el 1,2% de los servidores encuestados, el presupuesto por resultados es entre eficiente y muy eficiente respectivamente.

Tabla 3 Presupuesto por resultados

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	13,3	13,3
Regular	47	56,6	69,9
Eficiente	24	28,9	98,8
Muy eficiente	1	1,2	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

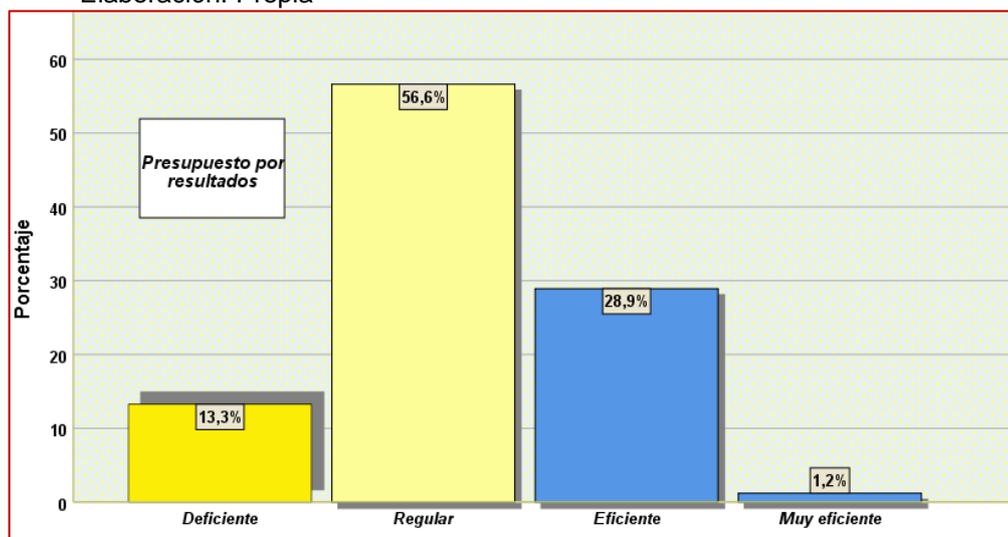


Figura 3 Presupuesto por resultados

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.1.4.- Gestión por procesos.

En la tabla 4 y figura 4 se presenta que, para el 1,2% y el 4,8% de los encuestados, la gestión de procesos respecto a la gestión por resultados es entre muy deficiente y deficiente porque, no se observa un impacto de la gestión de la Dirección Sub Regional de Jaén en los ciudadanos, y los procesos no se ejecutan de manera correcta. Asimismo, el 51,8% de los entrevistados, indicaron que, la gestión de procesos es regular, mientras que, para el 38,6% y el 3,6% es entre eficiente y muy eficiente.

Tabla 4 Gestión por procesos

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	1,2	1,2
Deficiente	4	4,8	6,0
Regular	43	51,8	57,8
Eficiente	32	38,6	96,4
Muy eficiente	3	3,6	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

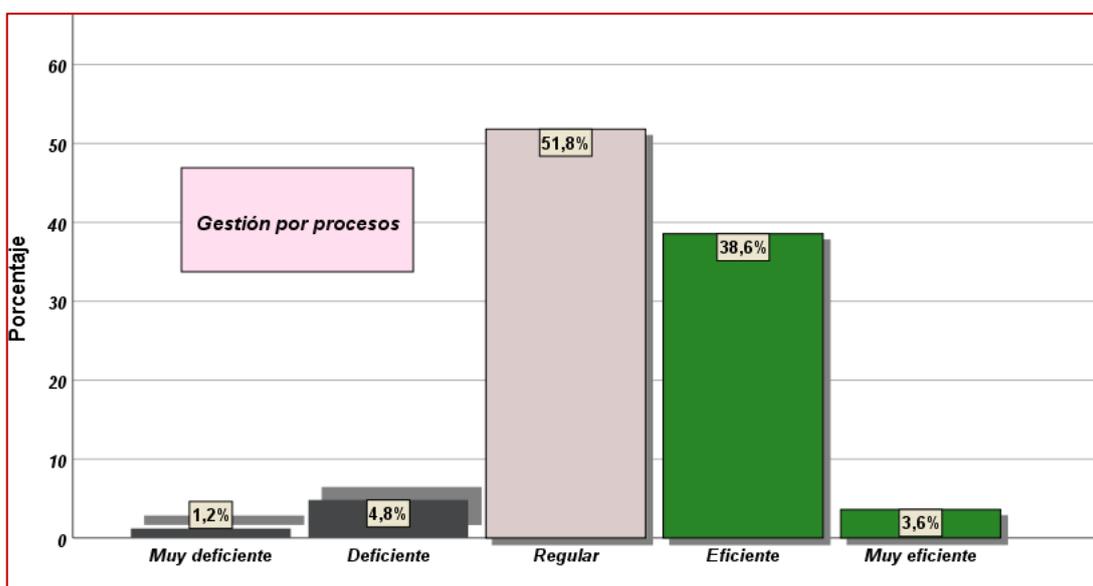


Figura 4 Gestión por procesos

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

4.1.5.-Resumen general de la gestión por resultados.

Se puede observar de manera general que, el 13,3% y el 63,8% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén consideran que, la gestión de resultados en la dirección se realiza de manera deficiente y regular respectivamente. Solo el 22,9% de los entrevistados, consideraron que, la gestión por resultados se realiza de manera eficiente.

Tabla 5 Resumen general de la gestión por resultados

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	13,3	13,3
Regular	53	63,8	77,1
Eficiente	19	22,9	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

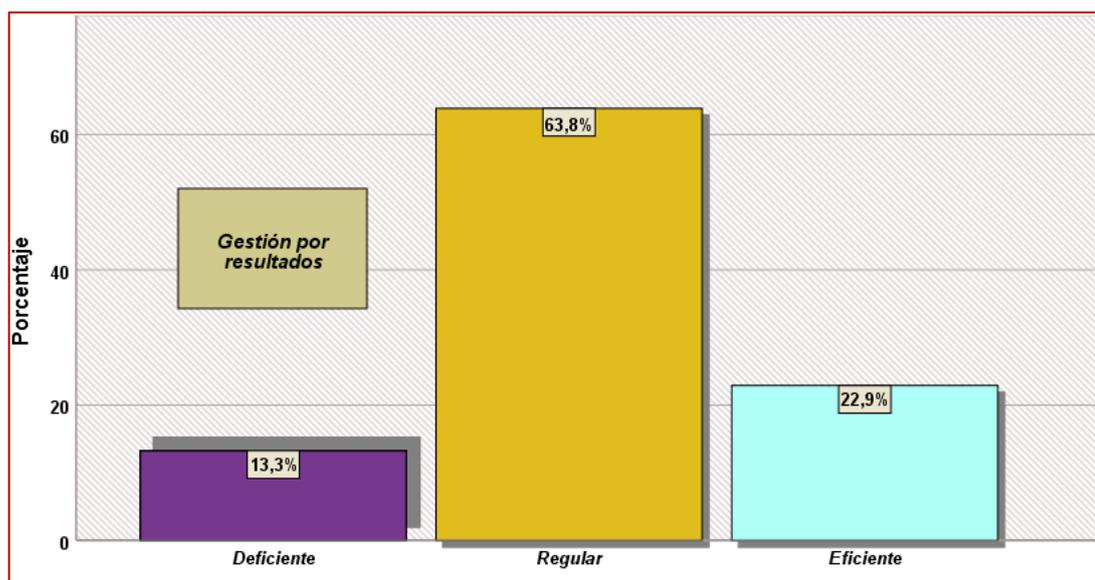


Figura 5 Resumen general de la gestión por resultados

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

4.2.- Competencias laborales.

Se presenta seguidamente, los resultados concernientes a las competencias laborales y sus dimensiones, según los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.



4.2.1.- Competencia técnica.

Se aprecia en la tabla 6 y figura 6 que, para el 12% y el 47% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, las competencias técnicas respecto a las competencias laborales son entre inadecuadas y regulares porque, no se les imparte una buena formación a los servidores, y no se les da la oportunidad para ampliar sus conocimientos profesionales en la dirección sub regional de salud. Por el contrario, solo para el 41% de los servidores, las competencias técnicas en la dirección son adecuadas.

Tabla 6 Competencia técnica

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	10	12,0	12,0
Regular	39	47,0	59,0
Adecuada	34	41,0	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

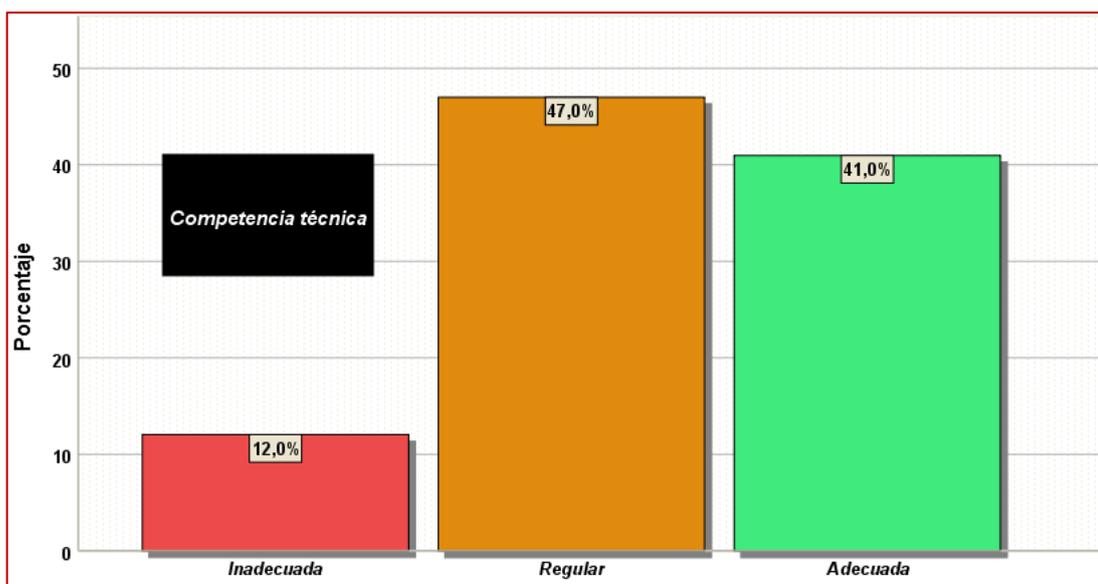


Figura 6 Competencia técnica

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.2.2.- Competencia metodológica.

De manera descriptiva se aprecia en la tabla 7 y figura 7 que, para el 4,8% y el 59,1% de los encuestados, las competencias metodológicas respecto a las competencias laborales, funcionan de manera inadecuada y regular porque, los métodos utilizados para la resolución de problemas no son los mejores, y las soluciones propuestas en la dirección no se adaptan a los usuarios de manera apropiada. Por el contrario, solo para el 36,1% de los entrevistados, las competencias metodológicas funcionan de manera adecuada.

Tabla 7 Competencia metodológica

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	4	4,8	4,8
Regular	49	59,1	63,9
Adecuada	30	36,1	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

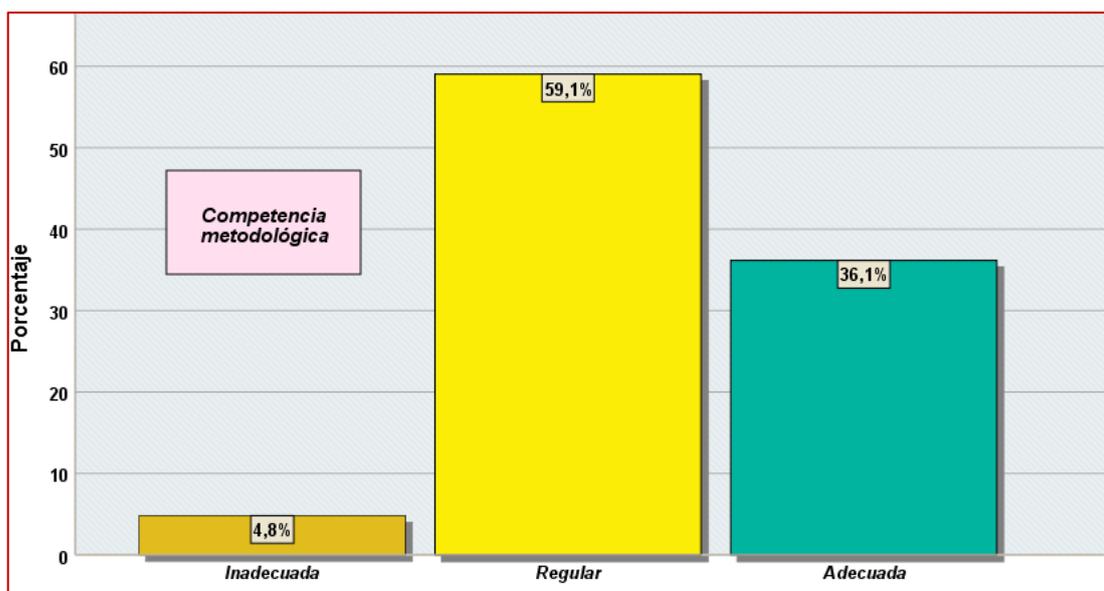


Figura 7 Competencia metodológica

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.2.3.- Competencia social.

Para el 2,4% y el 42,2% de los servidores entrevistados, la competencia social respecto a las competencias laborales es entre inadecuada y regular porque, no hay disposición de los servidores que trabajan en la dirección y la adaptación laboral en la dirección no es el mejor. En cambio, el 55,4% indicó que, la competencia social es adecuada. Estos resultados se ven reflejados en la tabla 8 y figura 8:

Tabla 8 Competencia social

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	2	2,4	2,4
Regular	35	42,2	44,6
Adecuada	46	55,4	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

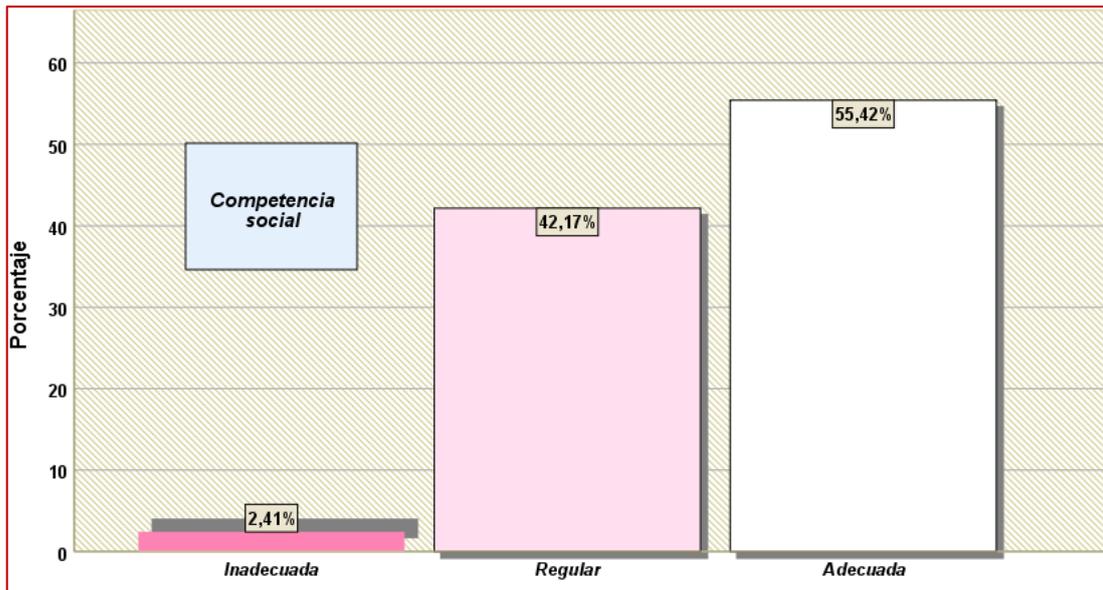


Figura 8 Competencia social

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.2.4.- Competencia participativa.

De manera descriptiva, se visualiza en la tabla 9 y figura 9 que, para el 8,4% y el 47% de los servidores entrevistados, la competencia participativa es entre inadecuada y regular respectivamente porque, no hay capacidad de coordinar las actividades en la dirección sub regional de salud, y tampoco se presenta un buen desarrollo de relaciones laborales. Mientras que, solo para el 44,6% de los encuestados, la competencia participativa en la dirección es adecuada.

Tabla 9 Competencia social

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	7	8,4	8,4
Regular	39	47,0	55,4
Adecuada	37	44,6	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

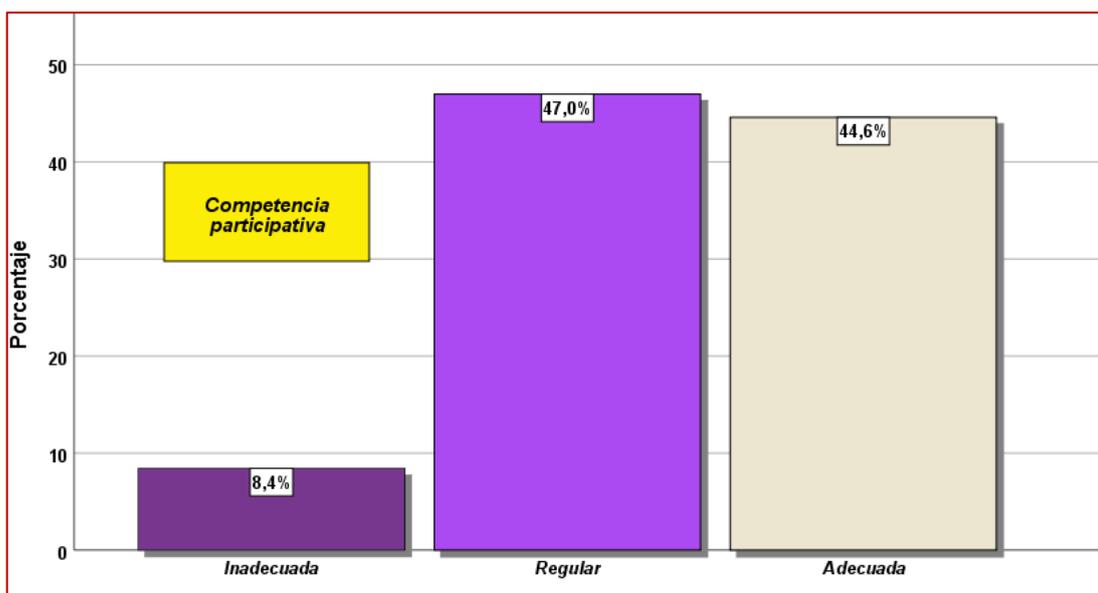


Figura 9 Competencia social

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.2.5.-Resumen general de las competencias laborales.

Se puede observar en el siguiente resumen general que, para el 6% y el 55,4% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, las competencias laborales son entre inadecuadas y regulares respectivamente. Sin embargo, solo el 38,6% de los servidores, expresaron que, las competencias laborales son adecuadas en la dirección. Los resultados mencionados se presentan a continuación en la tabla 10 y figura 10:

Tabla 10 Resumen general de las competencias laborales

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	5	6,0	6,0
Regular	46	55,4	61,4
Adecuada	32	38,6	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

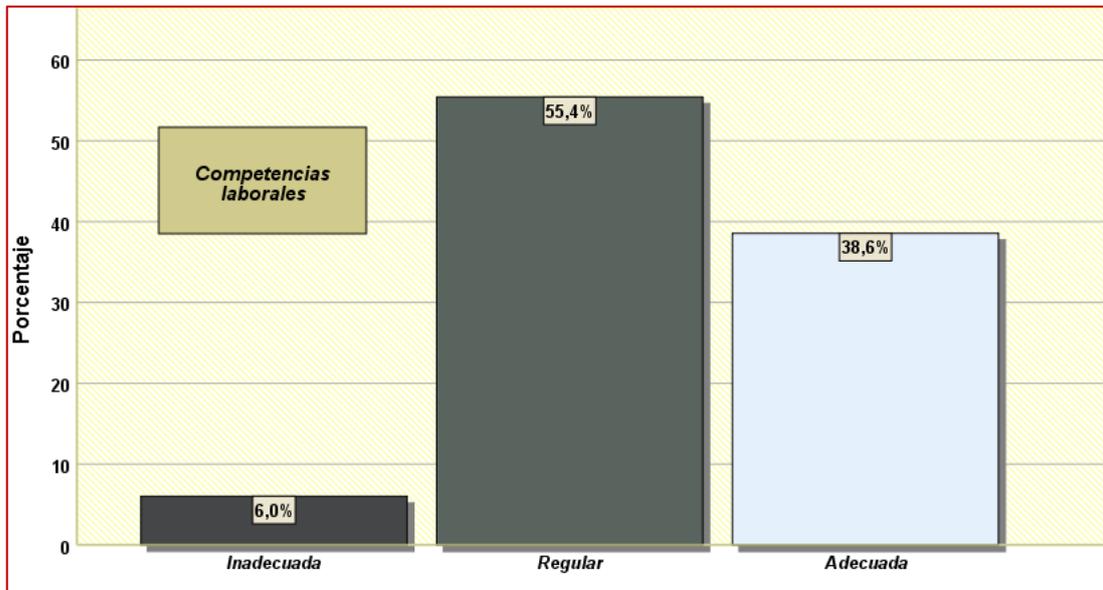


Figura 10 Resumen general de las competencias laborales

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.3.- Análisis de la gestión por resultados y su relación con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén 2021.

Para el 13,3% y el 63,8% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén consideran que, la gestión de resultados en la dirección se realiza de manera deficiente y regular respectivamente. Asimismo, el 6% y el 55,4% de los servidores también expresaron que, las competencias laborales son entre inadecuadas y regulares.

Tabla 11 Análisis de la gestión por resultados y su relación con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén

		Competencias laborales			Total
		Inadecuada	Regular	Adecuada	
Gestión por resultados	Deficiente	2,4%	10,8%	0,0%	13,3%
	Regular	3,6%	41,0%	19,3%	63,8%
	Eficiente	0,0%	3,6%	19,3%	22,9%
Total		6,0%	55,4%	38,6%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

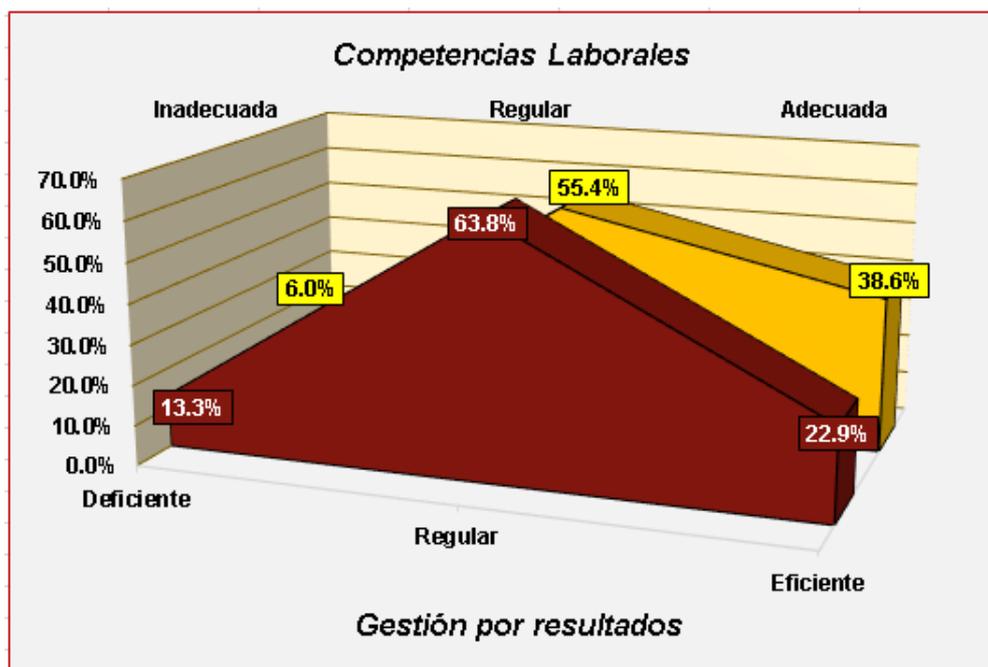


Figura 11 Análisis de la gestión por resultados y su relación con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

Del análisis de correlación que se presenta en la tabla número 12 se puede apreciar que, existe una fuerte relación entre la gestión por resultados y las competencias laborales con un chi cuadrado de Pearson $0.000 < \alpha 0,05$. Lo que quiere decir que, si la gestión de resultados es eficiente, las competencias laborales serán adecuadas.

Tabla 12 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,827 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	30,642	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,572	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .66.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.3.1.- Gestión por resultados y su relación con las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.

Se presenta en la siguiente tabla 13 y figura 12 que, para el 13,3% y el 63,8% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén consideran que, la gestión de resultados en la dirección se realiza de manera deficiente y regular respectivamente. Igualmente, el 12% y el 47% de los servidores indicaron que, las competencias técnicas son entre inadecuadas y regulares.

Tabla 13 Gestión por resultados y su relación con las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

		Competencia técnica			Total
		Inadecuada	Regular	Adecuada	
Gestión por resultados	Deficiente	7,2%	6,0%	0,0%	13,3%
	Regular	4,8%	38,6%	20,5%	63,8%
	Eficiente	0,0%	2,4%	20,5%	22,9%
Total		12,0%	47,0%	41,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

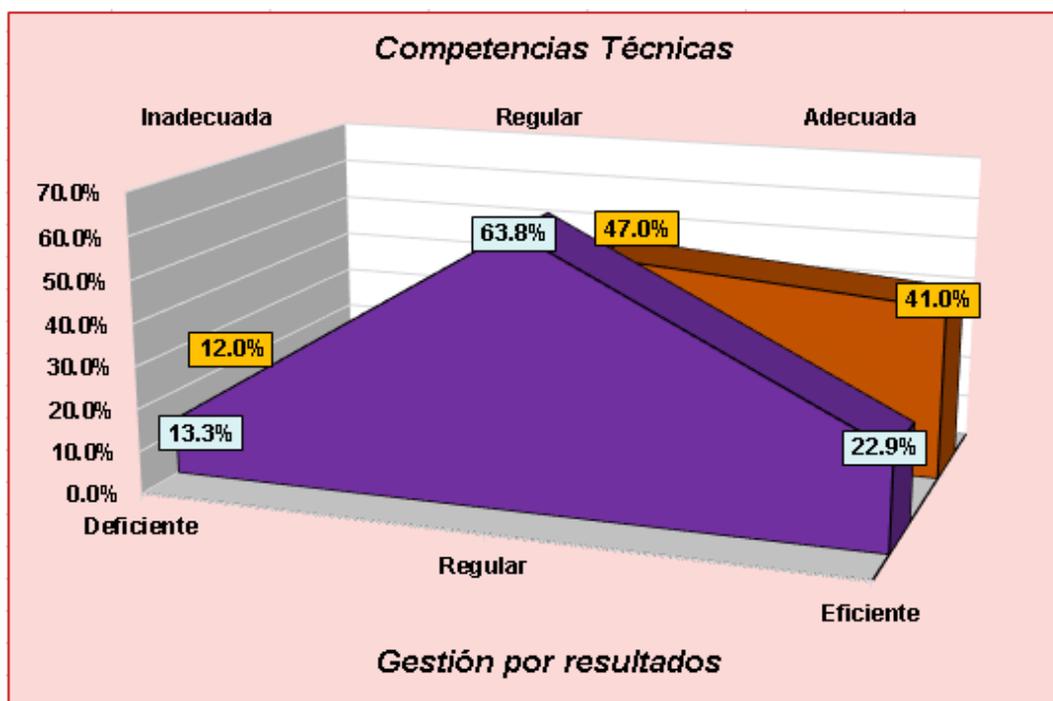


Figura 12 Gestión por resultados y su relación con las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

En el análisis de correlación que se muestra en la tabla número 14 se puede observar que, existe una fuerte relación entre la gestión por resultados y la competencia técnica con un chi cuadrado de Pearson $0.000 < \alpha 0,05$. Lo que quiere decir que, si la gestión de resultados es eficiente, las competencias técnicas de los servidores serán adecuadas en la dirección sub regional en Jaén.

Tabla 14 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,516 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	42,356	4	,000
Asociación lineal por lineal	32,395	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.33.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.
Elaboración: Propia

4.3.2.- Gestión por resultados y su relación con las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.

Se encontró en la tabla 15 y figura 13 que, para el 13,3% y el 63,8% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén consideran que, la gestión de resultados en la dirección se realiza de manera deficiente y regular. También el 4,8% y el 59,1% de los encuestados manifestó que, las competencias metodológicas, funcionan de manera inadecuada y regular.

Tabla 15 Gestión por resultados y su relación con las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

		Competencia metodológica			Total
		Inadecuada	Regular	Adecuada	
Gestión por resultados	Deficiente	1,2%	12,0%	0,0%	13,3%
	Regular	3,6%	44,6%	15,7%	63,8%
	Eficiente	0,0%	2,4%	20,5%	22,9%
Total		4,8%	59,0%	36,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

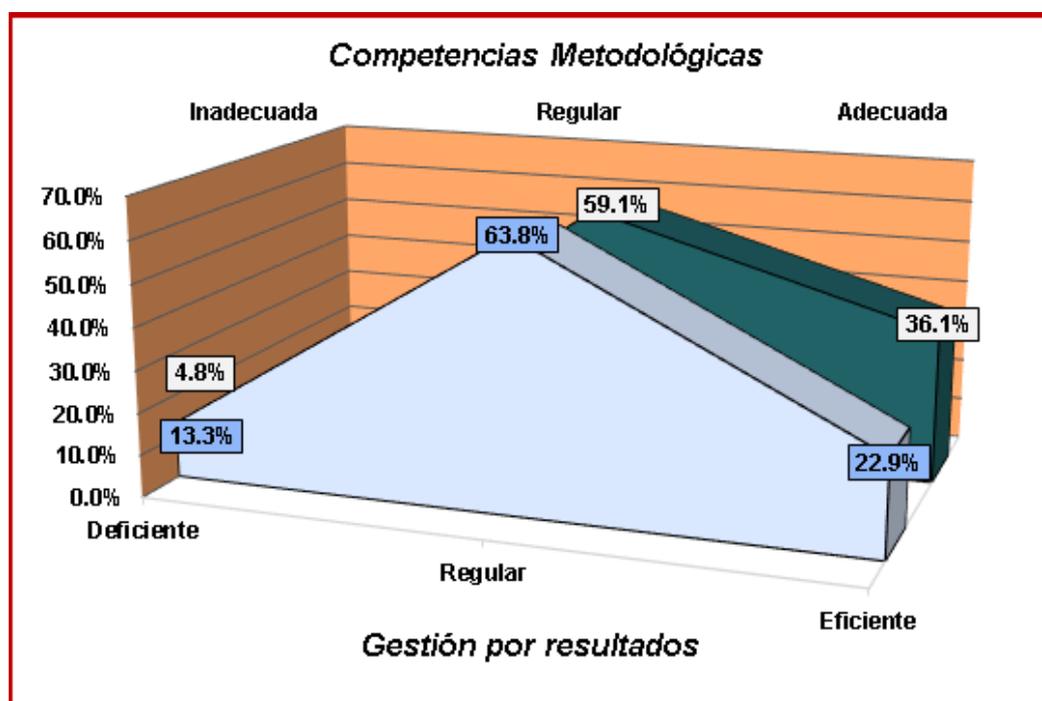


Figura 13 Gestión por resultados y su relación con las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

En la tabla 16 se observa el análisis chi cuadrado entre la gestión por resultados y la competencia metodológica en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, encontrándose una asociación, con un p-valor = 0.000 < α 0,05 indicando que, la gestión por resultados está influyendo en la competencia metodológica de los servidores. Quiere decir que, si la gestión de resultados es eficiente, las competencias metodológicas serán adecuadas.

Tabla 16 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,823 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	37,115	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,048	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .53.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.3.3.- Gestión por resultados y su relación con la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.

Para el 13,3% y el 63,8% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén consideran que, la gestión de resultados en la dirección se realiza de manera deficiente y regular. De esta manera, para el 2,4% y el 42,2% de los servidores entrevistados, la competencia social es entre inadecuada y regular.

Tabla 17 Gestión por resultados y su relación con la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

		Competencia social			Total
		Inadecuada	Regular	Adecuada	
Gestión por resultados	Deficiente	0,0%	10,8%	2,4%	13,3%
	Regular	2,4%	27,7%	33,7%	63,8%
	Eficiente	0,0%	3,6%	19,3%	22,9%
Total		2,4%	42,2%	55,4%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

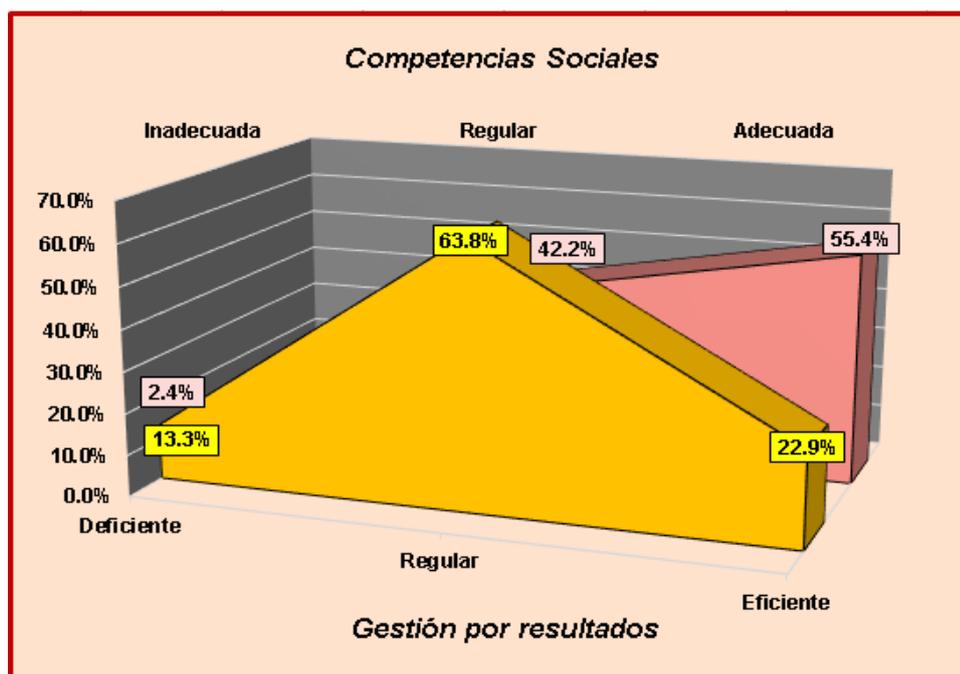


Figura 14 Gestión por resultados y su relación con la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

En el análisis de correlación que se presenta en la tabla número 18 se puede observar que, existe una fuerte relación entre la gestión por resultados y la competencia social con un $p \text{ valor} = 0.007 < \alpha 0,05$. Quiere decir que, si la gestión de resultados es eficiente, las competencias sociales de los servidores serán adecuadas en la dirección sub regional en Jaén.

Tabla 18 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,045 ^a	4	,007
Razón de verosimilitud	15,398	4	,004
Asociación lineal por lineal	10,828	1	,001
N de casos válidos	83		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .27.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

4.3.4.- Gestión por resultados y su relación con las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021.

Se encontró en la tabla 19 que, para el 13,3% y el 63,8% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén consideran que, la gestión de resultados en la dirección se realiza de manera deficiente y regular. También, para el 8,4% y el 47% de los servidores entrevistados, la competencia participativa es entre inadecuada y regular respectivamente.

Tabla 19 Gestión por resultados y su relación con las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

		Competencia participativa			Total
		Inadecuada	Regular	Adecuada	
Gestión por resultados	Deficiente	4,8%	8,4%	0,0%	13,3%
	Regular	3,6%	37,3%	22,9%	63,8%
	Eficiente	0,0%	1,2%	21,7%	22,9%
Total		8,4%	47,0%	44,6%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

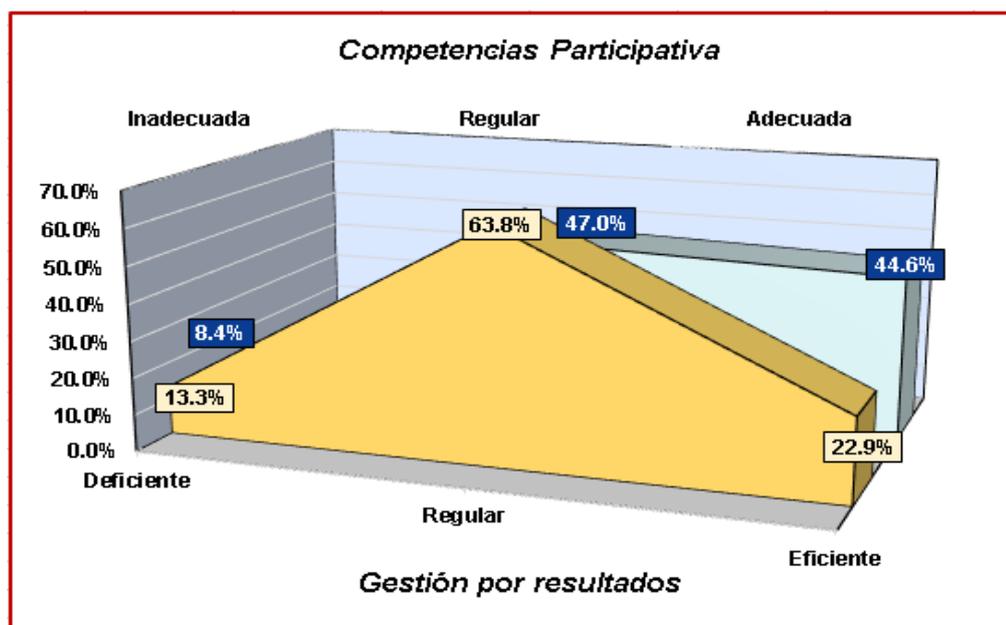


Figura 15 Gestión por resultados y su relación con las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

En la tabla 20 se observa el análisis chi cuadrado entre la gestión por resultados y la competencia participativa en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, encontrándose una asociación, con un p-valor = 0.000 < α 0,05 indicando que, la gestión por resultados está influyendo en la competencia participativa de los servidores. Quiere decir que, si la gestión de resultados es eficiente, las competencias participativas serán adecuadas.

Tabla 20 Análisis chi cuadrado de la gestión por resultados y las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,974 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	41,600	4	,000
Asociación lineal por lineal	30,894	1	,000
N de casos válidos	83		

a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .93.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén.

Elaboración: Propia

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación de Hernández (2017) titulado “Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET” se encontró que:

Los servidores en el año 2015 contaban con altos niveles de competencia intelectual, donde un 82.5% lo ubican en un nivel alto,

En el presente estudio, para el 41% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, las competencias técnicas respecto a las competencias laborales son adecuadas porque, se les imparte una buena formación a los servidores, y se les brinda la oportunidad para ampliar sus conocimientos profesionales en la dirección sub regional de salud. Encontrándose diferencias con lo hallado por Hernández (2017)

También, en el estudio de Hernández (2017) titulado “Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET”, se encontró que:

Se determinó que los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET en la ciudad de Lima en el año 2015, si presentan altos niveles de desarrollo de competencias laborales.

En el presente estudio, se puede observar que, para el 61,4% de los servidores de la Sub Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, las competencias laborales no son adecuadas, encontrándose diferencias con lo hallado por Hernández (2017), donde existe mejor desarrollo de las competencias laborales.

Por otro lado, Ángulo (2019) en su investigación titulada “Gestión por resultados y el programa presupuestal 0090 del sector educación, Huarochirí, 2019” halló lo siguiente:

El 68% de los encuestados, presentan un nivel alto de percepción en cuanto al Planeamiento estratégico, para el 29% es regular y para el 3% presenta un nivel bajo.

En la presente investigación se encontró que, solo para el 21,7% de los entrevistados, el planeamiento estratégico se realiza de forma eficiente, presentando diferencias con lo hallado por Ángulo (2019), donde se evidencia un mejor desarrollo del planeamiento estratégico.

También, en la investigación de Ángulo (2019) titulada “Gestión por resultados y el programa presupuestal 0090 del sector educación, Huarochirí, 2019” se halló que:

Para el 66% de los encuestados, el presupuesto por resultados presenta un nivel alto, para el 29% presenta un nivel regular y para el 5% un nivel bajo.

En el presente estudio, para el 69,9% de los servidores encuestados, el presupuesto por resultados respecto a la gestión por resultados es entre deficiente y regular, porcentaje mayor a lo hallado por Ángulo (2019), donde se aprecia un mejor desarrollo del presupuesto por resultados.

Por su parte, Llamoca (2018) en su estudio titulado “Gestión por Resultados del Tratamiento Penitenciario Lima 2018”, encontró que:

El nivel de la gestión por resultados de tratamiento del establecimiento penal Miguel Castro se encuentra en un nivel regular en una percepción del 100% de los encuestados.

En la presente investigación, el 77,1% de los servidores entrevistados consideran que, la gestión de resultados en la dirección no se realiza de manera eficiente, encontrándose diferencias con lo hallado por Llamoca (2018), sin embargo, este comportamiento debe mejorar en ambas instituciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión por resultados se encuentra relacionada con las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén. Esto se ve reflejado en el 80,7% de los servidores entrevistados, quienes señalaron que, el planeamiento de estado no se cumple de manera eficiente porque, los servidores consideran que, las regulaciones para las planificaciones, los procedimientos administrativos, y la planificación para la gestión de los bienes y servicios públicos en la Dirección no se cumplen correctamente. Asimismo, el 78,6% indicó que, el planeamiento estratégico respecto a la gestión por resultados, no se realiza de forma eficiente. Por su parte, el 69,9% de los servidores encuestados, señaló que, el presupuesto por resultados respecto a la gestión por resultados no es eficiente porque, no hay compromiso para alcanzar los resultados propuestos, y la rendición de cuentas en la dirección no se realiza de manera adecuada.

SEGUNDA: La gestión por resultados está relacionada con las competencias técnicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén. Asimismo, se tiene que, para el 59% de los servidores encuestados, las competencias técnicas respecto a las competencias laborales no son adecuadas porque, no se les imparte una buena formación a los servidores, y no se les da la oportunidad para ampliar sus conocimientos profesionales en la dirección sub regional de salud.

TERCERA: La gestión por resultados se encuentra relacionada con las competencias metodológicas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén. Encontrándose que, para el 63,9% de los encuestados, las competencias metodológicas respecto a las competencias laborales, no funcionan de manera adecuada, porque los métodos utilizados para la resolución de problemas no son los mejores, y las soluciones propuestas en la dirección no se adaptan a los usuarios de manera apropiada.

CUARTA: La gestión por resultados se encuentra relacionada con la competencia social en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén. Asimismo, se encontró que, según el 44,6% de los servidores entrevistados, la competencia social respecto a las competencias laborales no es adecuada porque, no hay disposición de los servidores que trabajan en la dirección y la adaptación laboral en la dirección no es el mejor.

QUINTA: La gestión por resultados se encuentra asociada con las competencias participativas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén. Encontrándose que, para el 55,4% de los entrevistados, la competencia participativa no es adecuada porque, no hay capacidad de coordinar las actividades en la dirección sub regional de salud, y tampoco se presenta un buen desarrollo de relaciones laborales.

RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Dirección Sub Regional de Salud en Jaén, se les recomienda:

PRIMERA: Optimizar la gestión por resultados, a través de las siguientes acciones:

- Mejorar las regulaciones para la planificación, así como, los procedimientos administrativos, y la planificación para la gestión de los bienes y servicios públicos
- Incrementar la evaluación de riesgos, así como, la evaluación de demandas realizadas por los ciudadanos
- Mejorar la forma en la que se resuelven las demandas en la Dirección
- Ofrecer capacitaciones a los servidores, a fin de incrementar el compromiso para alcanzar los resultados propuestos
- Optimizar la rendición de cuentas, la información que se presenta sobre los productos y costos, así como, la transparencia en los procesos de asignación de recursos

SEGUNDA: Mejorar las competencias técnicas, ofreciendo capacitaciones a los servidores optimizando de esta manera su formación profesional.

TERCERA: Mejorar las competencias metodológicas, optimizando el funcionamiento de los métodos utilizados para la resolución de problemas, por otro lado, se recomienda supervisar que las soluciones propuestas se adapten a las necesidades de los usuarios.

CUARTA: Mejorar la competencia social, motivando a los servidores a ofrecer una mejor disposición, optimizando a su vez, su adaptación laboral en la dirección.

QUINTA: Optimizar las competencias participativas, mejorando la capacidad de coordinar las actividades en la dirección, promoviendo las relaciones laborales en la dirección.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Ángulo, M. (2019). "Gestión por resultados y el programa presupuestal 0090 del sector educación, Huarochirí, 2019". Universidad Cesar Vallejo , Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40128>
- Banco Iberoamericano del Desarrollo. (2018). Seguridad Ciudadana en America Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/11/LChinchilla_SegCiud_Nov2018_FINAL.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2015). Construyendo gobiernos efectivos. Logros y retos de la gestión pública para resultados en América Latina y el Caribe (2 ed.). (J. Kaufmann , M. Sanginés , & M. García , Edits.) Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Construyendo-gobiernos-efectivos-Logros-y-retos-de-la-gesti%C3%B3n-p%C3%BAblica-para-resultados-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Barrantes, R. (2018). La teoría de la regulación. Lima, Perú. Obtenido de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/ME004.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional antecedentes y consecuencias. Revista Conciencia Tecnológica(60), 1-19. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Cvetkovic, V., Maguiña, J., Soto, A., Valdivia, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. Revista de Facultad de Medicina Humana, 1-7. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

- Esquivel, R., & Zarate, E. (2019). Competencias profesional y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur,. Universidad San Martín de Porres , Lima, Perú . Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5643/Trab_innv_maes_Esq_Zara.abierto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galarza, I., Aguinaga, C., Molina, R., & Guadalupe, R. (2020). "Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencia clave para su gestión". Universidad Técnica del Norte , Ibarra, Ecuador.
- Gobierno del Perú . (2019). Gobierno del Perú . Obtenido de Plataforma digital única del estado Peruano : <https://www.gob.pe/843-presupuesto-por-resultados>
- Hernández, S. (2017). "Las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico INGEMMET". Universidad César Vallejo Escuela de Postgrado, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9006/Hernandez_VSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llamoca, A. (2018). Gestión por resultados del Tratamiento Penitenciario Lima 2018. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado , Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21202/LLamoca_YAW.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez, K., & Maguiña, L. (2019). La Gestión por Resultados y su influencia en el Desempeño Organizacional de ECOSEM Pucará Morococha - 2017. Universidad Peruana de los Angeles, Facultad de ciencias administrativas y contables, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1492/T037_46286050_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ochoa, L. (2020). "Competencias laborales de los egresados de las universidades". Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15191/Ochoa_Valencia_Lourdes_Goretty.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organismo de Supervisión de las Contrataciones del Estado. (2017). La gestión por resultados en la gestión pública. Obtenido de https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Materiales/Gest_por_resul1.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Organización Internaccional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Organización Internacional del Trabajo CINTERFOR. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo CINTERFOR: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1->

Presidencia del consejo de Ministros. (2013). Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Lima, Perú. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>

Ramos, J. (2015). Gestión por resultados en México, 2013-2014 Algunos impactos en Baja California. Colegio de la Frontera Norte , Tijuana Baja California, Mexico . Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v17n34/2395-9134-estfro-17-34-00064.pdf>

Sanchez, F., & Liendo , N. (2020). Manual de ciencias políticas y relaciones internacionales. Universidad Sergio Arboleda , Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1457/La%20gestio%CC%81n%20pu%CC%81blica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad Militar Nueva Granada. (2016). Planeación. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/ovas/administracion_empresas/administracion_iii/unidad_2/DM.pdf

Vera, M. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. Revista Maestro y Sociedad, 1(2), 42-54. Obtenido de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379/2997>

ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA SERVIDORES

El cuestionario busca determinar la relación entre la y las competencias laborales en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén 2021. Para mejorar la gestión por resultados y proponer medidas que refuercen las competencias laborales.

Instrucciones: Debe seleccionar con (x) una opción de respuesta, por cada afirmación planteada, se le solicita responder a cada uno de ellos honestamente, para conocer su opinión respecto al tema de estudio.

Gestión por resultados	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
1.- Considera que, las regulaciones para la planificación en la dirección sub regional de Jaén, se cumplen de manera					
2.- Los procedimientos administrativos en la Dirección Sub Regional de Jaén, se realizan de forma					
3.- La planificación para la gestión de los bienes y servicios públicos en la Dirección Sub Regional de Jaén es					
4.- La evaluación de riegos en la Dirección Sub Regional de Jaén, se realiza de forma					
5.-La evaluación de demandas realizadas por los ciudadanos en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, se hace forma					
6.-Considera que, la forma en la que se resuelven las demandas en la Dirección Sub Regional de Salud es					
7.-El compromiso para alcanzar los resultados propuestos en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén es					
8.-La rendición de cuentas en la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén, se realiza de manera					
9.-La información sobre los productos y costos presentada por la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén es					
10.-La transparencia en los procesos de asignación de recursos de la Dirección Sub Regional de Salud de Jaén es					
11.-El impacto de la gestión de la Dirección Sub Regional de Jaén en los ciudadanos es					
12.-Considera que, los procesos la Dirección Sub Regional de Jaén se ejecutan de forma					

Competencias laborales	Muy inadecuada	inadecuada	Regular	Adecuada	Muy adecuada
13.- Considera que, la formación de los servidores en la dirección sub regional de salud en Jaén es					
14.- La oportunidad para ampliar sus conocimientos profesionales en la dirección sub regional de salud en Jaén es					
15.- Los métodos utilizados para la resolución de problemas en la dirección sub regional de salud en Jaén, funcionan de manera					
16.- Las soluciones propuestas por la Dirección sub Regional de Salud se adaptan a las necesidades de los usuarios de manera					
17.- La disposición de los servidores que trabajan en la dirección sub regional de salud en Jaén es					
18.-Considera que, su adaptación laboral en la dirección sub regional de salud es					
19.-La capacidad de coordinar las actividades en la dirección sub regional de salud en Jaén es					
20.-Las relaciones laborales en la dirección sub regional en Jaén se desarrollan de manera					

Elaboración: Propia

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "GESTIÓN POR RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN, 2021"
- Apellidos y Nombres del experto: Cieza Rodrigo Marino
- Grado Académico: Maestría
- Institución en la que trabaja el experto: Seguro Integral de Salud
- Cargo que desempeña: Director
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: FANNY CARMELA FERNANDEZ RIOS
EMMA YANINA SALAS JULON
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 10 de septiembre del 2021


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 27420221

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

III. Datos Generales

- Título de la Investigación: "GESTIÓN POR RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN, 2021"
- Apellidos y Nombres del experto: Tirado Novoa Luz Marina
- Grado Académico: Maestría
- Institución en la que trabaja el experto: Seguro Integral de Salud
- Cargo que desempeña: Apoyo Administrativo Para Atención al Usuario
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: FANNY CARMELA FERNANDEZ RIOS
EMMA YANINA SALAS JULON
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUBTOTAL					8	40
TOTAL						48

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente



Lima, 10 de septiembre del 2021

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 41158796

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

- II. Datos Generales
- Título de la Investigación: "GESTIÓN POR RESULTADOS Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN, 2021"
 - Apellidos y Nombres del experto: Gallo Vilchez Giovanni del Milagro
 - Grado Académico: Maestría
 - Institución en la que trabaja el experto: Seguro Integral de Salud
 - Cargo que desempeña: Profesional de Mercadeo
 - Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 - Autores del instrumento: FANNY CARMELA FERNANDEZ RIOS
EMMA YANINA SALAS JULON
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					4	45
TOTAL					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 16782794

Lima, 10 de septiembre del 2021

ANEXO 5: BASE DE DATOS

	P on	P os	P a	Pl ne mie	Pl ne mie	P a	P on	Pl ne mie	Pl ne mie	P7 El omp	P8 La endi	P9 La nfor	P10 La tra	Pr su ues	Pr su ues	P11 El imp	P12 Cl nsid	Ge sti n_p	Ge sti n_p	Ge sti n_p	Ge sti n_p	P13 Cl nsid	P14 La op	Co mp ete	Co mp ete	P15 L s	P16 L s	Co mp ete	Co mp ete	P17 La dis	P18 Cl nsid	Co mp ete	Co mp ete	P19 La ca	P20 La re	Co mp ete	Co mp ete	Co mp ete	Co mp ete	
1	4	4	4	4,00	4,00	3	3	4	3,33	3,00	4	4	3	4	3,75	4,00	3	4	3,50	4,00	3,67	4,00	4	3	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	3,38	3,00
2	3	2	4	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	4	4	4,00	4,00	3,42	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	4	4	4,00	4,00	3,42	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
5	4	3	4	3,67	4,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	4	3	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3,75	4,00
6	4	3	4	3,67	4,00	3	4	4	3,67	4,00	4	3	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	3,58	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
7	3	4	3	3,33	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	2	3	3	2,75	3,00	4	4	4,00	4,00	3,17	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
8	1	1	1	1,00	1,00	1	3	3	2,33	2,00	3	1	2	3	2,25	2,00	3	3	3,00	3,00	2,08	2,00	3	3	3,00	3,00	4	2	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	2,88	3,00
9	2	3	2	2,33	2,00	1	3	3	2,33	2,00	2	3	3	1	2,25	2,00	1	2	1,50	2,00	2,17	2,00	3	1	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	1	2,00	2,00	2,38	2,00
10	4	4	3	3,67	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3	3	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3	2	2,50	3,00	4	4	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	3,38	3,00
11	3	3	3	3,00	3,00	2	3	3	2,67	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,92	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	2	2,50	3,00	2,88	3,00
12	3	3	3	3,00	3,00	4	4	3	3,67	4,00	4	3	4	3	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	3	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	3,75	4,00
13	3	3	2	2,67	3,00	4	4	3	3,67	4,00	3	4	3	3	3,25	3,00	4	3	3,50	4,00	3,25	3,00	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,50	4,00
14	2	3	3	2,67	3,00	4	3	3	3,33	3,00	2	2	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2,67	3,00	4	3	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	3	2	2,50	3,00	3,13	3,00
15	3	4	3	3,33	3,00	3	4	4	3,67	4,00	4	4	4	3	3,75	4,00	3	4	3,50	4,00	3,58	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	3,88	4,00
16	3	3	3	3,00	3,00	2	3	3	2,67	3,00	3	2	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	2	2	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	4	4	4,00	4,00	2,75	3,00
17	3	3	3	3,00	3,00	3	4	4	3,67	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	4	4,00	4,00	3,58	4,00	4	3	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	2	4	3,00	3,00	3,63	4,00
18	3	4	2	3,00	3,00	2	2	3	2,33	2,00	1	4	2	2	2,25	2,00	5	5	5,00	5,00	2,92	3,00	3	1	2,00	2,00	1	3	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	4	2	3,00	3,00	2,25	2,00
19	2	2	3	2,33	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,08	2,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	3	1	2,00	2,00	2,75	3,00
20	3	3	2	2,67	3,00	3	3	2	2,67	3,00	3	2	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,67	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,88	3,00
21	2	2	2	2,00	2,00	3	2	2	2,33	2,00	3	2	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,42	2,00	2	2	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,50	3,00
22	3	4	3	3,33	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,08	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
23	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
24	3	4	3	3,33	3,00	3	4	4	3,67	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	3	3,50	4,00	3,58	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3,88	4,00
25	4	4	3	3,67	4,00	4	3	4	3,67	4,00	4	3	4	4	3,75	4,00	3	4	3,50	4,00	3,67	4,00	4	3	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	3,75	4,00
26	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	3,08	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,13	3,00

ANEXO 6: BASE DE DATOS – CONTINUACIÓN

	P_on	P_los	P_a	Plk_nei_mie	Plk_nei_mie	P_a	P_on	Plk_nei_mie	Plk_nei_mie	P7_omp	P8_endi	P9_nfor	P10_La_tra	Prs_suj	Prs_suj	P1_EI_imp	P1_Ci_nsid	Ge_stir_n_p	Ge_stir_n_p	Ge_stir_n_p	Ge_stir_n_p	P1_nsid	P14_op	Co_mpc_ete	Co_mpc_ete	P1_s	P14_s	Co_mpc_ete	Co_mpc_ete	P1_dis	P1_nsid	Co_mpc_ete	Co_mpc_ete	P1_La_ca	P2_Li_re	Co_mpc_ete	Co_mpc_ete	Co_mpc_ete	Co_mpc_ete
27	3	3	2	2,67	3,00	2	2	2,00	2,00	2	2	3	4	2,75	3,00	3	4	3,50	4,00	2,67	3,00	2	2	2,00	2,00	1	3	2,00	2,00	1	4	2,50	3,00	3	1	2,00	2,00	2,13	2,00
28	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	4	3,25	3,00	4	3	3,50	4,00	3,17	3,00	4	3	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	3,50	4,00
29	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3,25	3,00
30	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	2,08	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
31	3	3	3	3,00	3,00	4	3	3,33	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,08	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,13	3,00
32	3	3	3	3,00	3,00	2	3	2,67	3,00	4	2	3	2	2,75	3,00	3	3	3,00	3,00	2,83	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	3	1	2,00	2,00	3,13	3,00
33	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	3	3	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3,33	3,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3,63	4,00
34	3	3	3	3,00	3,00	2	3	2,67	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,25	3,00
35	4	3	4	3,67	4,00	4	4	4,00	4,00	3	3	3	4	3,25	3,00	4	4	4,00	4,00	3,67	4,00	4	3	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3,88	4,00
36	3	3	3	3,00	3,00	4	3	3,33	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	4	3	3,50	4,00	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,25	3,00
37	3	3	4	3,33	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	3	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	3,33	3,00	4	3	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	3,75	4,00
38	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3,88	4,00
39	3	3	3	3,00	3,00	2	2	2,33	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,42	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,50	3,00
40	3	2	3	2,67	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	3	3	2,75	3,00	3	3	3,00	3,00	2,58	3,00	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	4	2	3,00	3,00	3,00	3,00
41	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	2	3	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,13	3,00
42	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
43	3	3	2	2,67	3,00	1	2	2,00	2,00	3	2	2	1	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,25	2,00	2	1	1,50	2,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	2	2	2,00	2,00	2,50	3,00
44	2	3	2	2,33	2,00	3	2	2,67	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	4	3,50	4,00	2,75	3,00	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2,38	2,00
45	2	3	3	2,67	3,00	2	3	2,67	3,00	3	2	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,67	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	3,13	3,00
46	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3	3	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	3,08	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	2,75	3,00
47	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
48	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
49	4	4	5	4,33	4,00	4	4	4,00	4,00	5	4	5	4	4,50	5,00	5	4	4,50	5,00	4,33	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
50	2	2	3	2,33	2,00	2	3	2,33	2,00	4	3	3	3	3,25	3,00	4	3	3,50	4,00	2,83	3,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	2,88	3,00
51	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	3	3,50	4,00	3,33	3,00	4	2	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3,50	4,00
52	3	3	3	3,00	3,00	3	2	2,67	3,00	2	2	3	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00

ANEXO 7: BASE DE DATOS – CONTINUACIÓN

	P _ on	P _ l _ a	P _ l _ a	Pl _ ne _ mie	Pl _ ne _ mie	P _ l _ a	P _ l _ a	P _ l _ a	Pl _ ne _ mie	Pl _ ne _ mie	P7 _ El _ omp	P8 _ La _ endi	P9 _ La _ nfor	P10 _ La _ tra	Pr _ suj _ ues	Pr _ suj _ ues	P11 _ El _ imp	P12 _ El _ nsid	Ge _ sti _ n_p	Ge _ sti _ n_p	Ge _ sti _ n_p	Ge _ sti _ n_p	P13 _ El _ nsid	P14 _ La _ op	Co _ mp _ ete	Co _ mp _ ete	P15 _ L _ s	P16 _ L _ s	Co _ mp _ ete	Co _ mp _ ete	P17 _ L _ dis	P18 _ L _ nsid	Co _ mp _ ete	Co _ mp _ ete	P19 _ L _ ca	P20 _ L _ re	Co _ mp _ ete	Co _ mp _ ete	Co _ mp _ ete	Co _ mp _ ete				
53	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	2	3	3	2,75	3,00	3	3	3,00	3,00	2,92	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
54	3	2	3	2,67	3,00	3	2	2	2,33	2,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	2,67	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
55	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
56	3	2	2	2,33	2,00	2	3	2	2,33	2,00	3	2	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,42	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	2,88	3,00				
57	3	4	4	3,67	4,00	3	3	3	3,00	3,00	4	4	3	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,42	3,00	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3,63	4,00				
58	2	2	3	2,33	2,00	2	3	2	2,33	2,00	3	3	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,58	3,00	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,63	3,00				
59	3	3	2	2,67	3,00	3	2	3	2,67	3,00	3	3	2	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,75	3,00				
60	3	3	4	3,33	3,00	3	3	4	3,33	3,00	3	4	4	4	3,75	4,00	3	3	3,00	3,00	3,42	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
61	3	3	3	3,00	3,00	2	3	3	2,67	3,00	3	4	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,08	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	2,75	3,00	3,00		
62	1	1	2	1,33	1,00	2	3	3	2,67	3,00	2	3	2	2	2,25	2,00	1	1	1,00	1,00	1,92	2,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	2,75	3,00	3,00		
63	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		
64	5	4	4	4,33	4,00	4	3	4	3,67	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	2	2,50	3,00	4	4	4,00	4,00	3,25	3,00	3,00	3,00		
65	2	2	2	2,00	2,00	2	3	2	2,33	2,00	3	2	2	2	2,25	2,00	3	3	3,00	3,00	2,33	2,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,50	3,00	3,00	3,00		
66	3	2	3	2,67	3,00	3	3	2	2,67	3,00	3	3	2	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,67	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,75	3,00	3,00	3,00		
67	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
68	3	3	3	3,00	3,00	3	3	4	3,33	3,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3,58	4,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	3,75	4,00	4,00		
69	3	3	3	3,00	3,00	2	3	3	2,67	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	3,08	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,13	3,00	3,00
70	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
71	3	3	3	3,00	3,00	2	3	3	2,67	3,00	5	3	2	3	3,25	3,00	5	4	4,50	5,00	3,25	3,00	4	2	3,00	3,00	2	4	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	4	2	3,00	3,00	2,75	3,00	3,00	3,00		
72	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
73	3	2	2	2,33	2,00	2	3	2	2,33	2,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,67	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,88	3,00	3,00	3,00		
74	3	3	3	3,00	3,00	3	4	3	3,33	3,00	3	4	3	3	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	3,17	3,00	4	4	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	3,63	4,00	4,00	4,00		
75	2	3	3	2,67	3,00	2	3	2	2,33	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,25	2,00	3	1	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2	1	1,50	2,00	2,25	2,00	3,00	3,00		
76	3	3	3	3,00	3,00	3	4	3	3,33	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,08	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
77	3	4	4	3,67	4,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,17	3,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	3,88	4,00	4,00	4,00	
78	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
79	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
80	4	4	3	3,67	4,00	3	4	3	3,33	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	3,33	3,00	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3,50	4,00	4,00	4,00		
81	3	4	4	3,67	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	3	3,50	4,00	3,75	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
82	3	3	4	3,33	3,00	3	4	4	3,67	4,00	4	4	3	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	3,63	4,00	4,00	4,00		
83	3	3	3	3,00	3,00	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3,75	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3,88	4,00	4,00	4,00		