



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**El fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados de la
UGEL San Martín - Tarapoto 2019**

Tesis para optar el Título Profesional de Economista

AUTORES:

Edvan Jhonly Pérez Alarcón
Roger Anthony Orbe Huayunga

ASESOR:

Dr. Réniger Sousa Fernández

CO - ASESOR:

Econ. Mg. Ayly Salas Sánchez

Tarapoto – Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA




**El fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados de la
UGEL San Martín - Tarapoto 2019**


AUTORES:


Edvan Jhonly Pérez Alarcón
Roger Anthony Orbe Huayunga

Sustentada y aprobada el 06 de mayo de 2021, por los siguientes jurados:


.....
Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes
Presidente


.....
Econ. M. Sc. Carlos Adolfo Melgar Neyra
Secretario


.....
Econ. Edilberto Pezo Carmelo
Vocal


.....
Dr. Réniger Sousa Fernández
Asesor

Declaratoria de autenticidad


Edvan Jhonly Pérez Alarcón, con DNI N° 72748024 y **Roger Anthony Orbe Huayunga**, con DNI N° 70808310, egresados de la Escuela Profesional de Economía, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, autores de la tesis titulada: **El fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019.**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven nuestro accionar, sometiéndonos a leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto 06 de mayo de 2021.



Bach. Edvan Jhonly Pérez Alarcón

DNI N° 72748024



Bach. Roger Anthony Orbe Huayunga

DNI N° 70808310

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Pérez Alarcón Edvan Jhonly	
Código de alumno :	72748024	Teléfono:
Correo electrónico :	jhonlyperez.1997@gmail.com DNI: 72748024	

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Escuela Profesional de:	Economía

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(x)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título :	el fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados de la Ugel San Martín, Tarapoto - 2019
Año de publicación:	2021

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(x)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

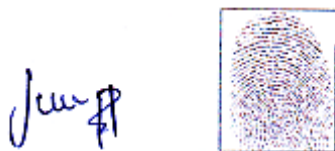
7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".



Firma y huella del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

25 / 05 / 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T.
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e
Innovación de Acceso Abierto - UNSM-T.

Ing. M. Sc. Alfredo Ramos Perea
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Orbe Huayunga Roger Anthony		
Código de alumno :	70808310	Teléfono:	984549624
Correo electrónico :	orberoger@gmail.com	DNI:	70808310

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Escuela Profesional de:	Economía

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título :	El Fortalecimiento Institucional y su influencia en la Gestión por Resultados de la Ugel San Martín, 2019.
Año de publicación:	2021

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".


Firma y huella del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

25 / 05 / 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T.
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e
Innovación de Acceso Abierto - UNSM-T.


Ing. M. Sc. Alfredo Ramos Perea
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis **en primer lugar a Dios** por haber permitido llegar hasta aquí hoy, por darme fuerza y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos. A **mis padres**, María Alarcón y Wilmer Pérez, por sus valiosos consejos, apoyo, dedicación, amor incomparable porque a pesar de las circunstancias siempre estuvieron para mí. A ellos todo mi amor y agradecimiento por ser motivo de mi superación. A **mis hermanas**, Yenny Ferth y Kendra, por el inmenso cariño mostrado, ellas también son una motivación e inspiración para salir adelante.

Edvan Jhonly

Este trabajo es dedicado principalmente a **Dios**, por concederme la salud y permitir que pueda llegar a concluir una etapa importante en mi vida profesional. A mis **padres**, Irma Huayunga y Roger Orbe, quienes son la motivación más importante para salir adelante, además sus confianza y apoyo brindado han sido fundamental en la mejora de mi formación personal y profesional. A mis **hermanos**, Tony, José, Ariana, Mayk y Gareth, que son una fuente de inspiración y con quienes puedo compartir momentos llenos de felicidad.

Roger Anthony

Agradecimiento

Gracias a mi madre por ser la principal promotora de mis sueños, confiar y creer en mis expectativas y poder acompañarme en mis triunfos. Mi padre por guiarme desde el cielo para seguir en los buenos caminos. Así mismo a mis maestros y asesores, gracias por haberme brindado sus conocimientos y el tiempo necesario para el desarrollo de este proyecto de tesis.

Edvan Jhonly

Agradezco a DIOS por brindarme salud y bienestar durante todo el periplo universitario, además de concederme la sabiduría necesaria para enfrentar de la mejor manera los retos presentados. Asimismo, estoy agradecido con mi familia, por ser el soporte emocional y motivacional a lo largo de este ciclo profesional; sobre todo, brindo un especial agradecimiento a mi querida madre, Irma Huayunga Marina, quien es la mujer más ejemplar e influyente en el modo de ver la vida y tomar decisiones coherentes. Así también, agradecido con mis compañeros, quienes han permitido retratar momentos inolvidables en todos estos años. Al mismo tiempo, un profundo agradecimiento a mis docentes y asesores de tesis, por inculcar conocimiento académico y científico constante, ya que a través de ello tengo la capacidad profesional pertinente para seguir enfrentando nuevos desafíos.

Roger Anthony

Índice general

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
 Introducción.....	 1
 CAPÍTULO I REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	 5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Bases teóricas.....	9
1.3 Definición de términos básicos.....	16
1.4 Sistema de variables.....	18
1.5 Operacionalización de variables	19
 CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODOS.....	 20
2.1. Tipo y Nivel de investigación	20
2.2. Diseño de investigación	20
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	22
2.6. Método	22
 CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	 23
3.1. Resultados	23
3.2. Discusión.....	30
 CONCLUSIONES.....	 32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	19
Tabla 2 Técnicas e instrumentos	22
Tabla 3 Dimensiones de fortalecimiento institucional	23
Tabla 4 Grado de fortalecimiento institucional	24
Tabla 5 Dimensiones de gestión por resultados	25
Tabla 6 Grado de gestión por resultados	26
Tabla 7 Prueba de normalidad	27
Tabla 9 Correlación de variables	28

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones de fortalecimiento institucional.....	23
Figura 2. Grado de fortalecimiento institucional.....	24
Figura 3. Dimensiones de gestión por resultados	25
Figura 4. Grado de gestión por resultados.....	26
Figura 5. Influencia de las variables – Regresión lineal.....	29

Resumen

La presente investigación titulada “El fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019”, tuvo como objetivo Determinar la influencia del fortalecimiento institucional en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019. El tipo de investigación fue aplicada de nivel explicativo con diseño no experimental, cuya población fue 100 colaboradores de la UGEL San Martín que corresponden al área de administración, considerado como muestra solo a 40 colaboradores mediante el cálculo de la fórmula de muestra aleatoria simple, por otro lado, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Teniendo como resultados que el grado del fortalecimiento institucional, es bajo en un 58%, lo cual es representado por 23 colaboradores y el grado de la gestión por resultados en la UGEL es medio en un 43%, que es representado por 17 colaboradores. Llegando a concluir que se determina que el fortalecimiento institucional influye significativamente en la gestión por resultados, debido a que el nivel de significancia bilateral alcanza un p-valor de $0.000 < 0.05$ con un coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor obtenido es de (0,948), lo cual indica una correlación positiva alta, logrando de esta manera determinar que la gestión por resultados es influenciada en un 0.87 función del grado del fortalecimiento institucional de la UGEL San Martín Tarapoto, 2019.

Palabras clave: Fortalecimiento institucional, gestión por resultados, liderazgo, planificación

Abstract

The present research entitled "Institutional strengthening and its influence on the results-based management of the UGEL San Martín - Tarapoto 2019", aimed to determine the influence of institutional strengthening on the results-based management of the UGEL San Martín - Tarapoto 2019. It was an applied research with an explanatory level and a non-experimental design, which population consisted of 100 collaborators of the UGEL San Martín corresponding to the area of administration, only 40 collaborators were considered as sample through the calculation of the simple random sample formula, on the other hand, the technique used was the survey and the instrument applied was the questionnaire. The results show that the degree of institutional strengthening is low at 58%, which is represented by 23 employees, and the degree of results-based management in the UGEL is medium at 43%, which is represented by 17 employees. The conclusion is that institutional strengthening has a significant influence on results-based management, since the level of bilateral significance reaches a p-value of $0.000 < 0.05$ with a Pearson correlation coefficient of (0.948), which indicates a high positive correlation, thus determining that results-based management is influenced by the degree of institutional strengthening of the UGEL San Martín Tarapoto, 2019, by 0.87%.

Key words: Institutional strengthening, results-based management, leadership, planning, etc.



Introducción

La presente investigación titulada “El fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019”, de acuerdo con esta realidad según Ban Ki (2014) menciona que el compromiso de los Estados, Miembros y la comunidad internacional se ha visto confirmado recientemente por lo siguiente: la importancia que han adquirido los sistemas educativos porque somos considerados un país en vías de desarrollo y es por eso que nuestro sistema educativo es bajo, partiendo exclusivamente desde el interior de los organismos responsables de administrar la educación tanto a nivel internacional y nacional.

Cámara y Cañada (2010) menciona que en cualquier parte del mundo uno de los principales obstáculos para el desarrollo reside en las debilidades de las organizaciones e instituciones clave, por tanto, para obtener resultados favorables se hace necesario la creación de capacidades; es decir fortalecer sus “habilidades técnicas y organizativas de individuos, grupos, organizaciones y sistemas más amplios para desarrollar sus funciones de manera eficaz, eficiente y sostenible, además de fijar y lograr objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”. Por otra parte, la gestión orientada a resultados constituye uno de los principales pilares de calidad y eficacia, por ende, su aplicación está creciendo de manera significativa como filosofía de gestión. Se admite la importancia del fortalecimiento institucional de los colaboradores con el fin de que sean ellos mismos los principales actores de sus procesos de desarrollo.

Cámara y Cañada (2010) menciona que la gestión orientada a resultados como metodología de gestión proviene originalmente del sector empresarial privado, ámbito en el que ha alcanzado un mayor grado de desarrollo, aunque en las últimas dos décadas ha ido incorporándose con fuerza al sector público. En un contexto de alta competitividad existe una creciente exigencia por parte de los ciudadanos sobre los resultados obtenidos con el fin de garantizar la satisfacción de las necesidades y demandas de los usuarios de los servicios públicos. La perspectiva adoptada para fortalecer los sistemas educativos está cambiando, actualmente los esfuerzos se centran cada vez más en aplicar un enfoque constructivista donde se refiere en aprender y fortalecer áreas administrativas desde la perspectiva del fortalecimiento institucional y lograr resultados en el aspecto educativo. En muchos países, la demanda educativa de calidad parte desde las instituciones, y en su mayoría son evaluados por resultados, lógicamente se miden capacidades para saber si son competentes, hoy en día

un trabajador del sector educación es invitado permanentemente a ser capacitado, es por ello un problema que ellos enfrentan son las evaluaciones continuas, y ante este contexto existe trabajadores con muchos años de servicio que rechazan ser evaluados por competencias y por consiguiente los resultados no son medibles.

Asimismo, Rodríguez (2018), menciona que los factores del fortalecimiento institucional que afectan la gestión por resultados son: pocos fondos destinados para la ejecución del programa SIS, falta de incentivos al personal, deficiencias del personal asistencial, no hay personal asistencial exclusivo para el programa, e insuficientes equipos e instrumental médico. Ante esto se debe mejorar la gestión presupuestal de ingresos y costos del programa; supervisar el cumplimiento de funciones del personal técnico administrativo, así como del personal asistencial para asegurar una buena atención a los usuarios; hacer las gestiones necesarias para contar con buenos equipos e instrumentos médicos que permitan poder ofrecer mejores servicios de atención a los pacientes. El Ministerio de Educación, órgano rector de la educación en el Perú, viene implementando la reforma sectorial a través de capacitaciones permanentes, proceso orientado a lograr que todos los trabajadores de las Ugeles, reciban capacitación permanente, lo cual contribuirá a mejorar la atención al usuario encadenando en las instituciones educativas mejor calidad educativa.

En el caso del Perú, en el marco de lo dispuesto en la política nacional de modernización de la gestión pública al 2021, se viene implementado el modelo de gestión y presupuesto por resultados en las entidades públicas. Esto obliga a los gestores públicos virar de una gestión pública conocida como tradicional centrada en cumplir procedimientos y normas, a otra en la que prime en sus pensamientos lograr resultados tangibles (cambios e impactos) en la población beneficiaria. Ello es operativizar las políticas públicas, comprendiendo las demandas de los ciudadanos, organizando los procesos de producción que trasformen los recursos (insumos) en productos (bienes o servicios) que satisfagan a los ciudadanos al menor costo posible. Asimismo, la UGEL San Martín de la Ciudad de Tarapoto tiene como misión institucional brindar un servicio educativo de calidad, garantizando una formación integral de los estudiantes, facilitando su integración social coherente a los cambios científicos, tecnológicos acordes a las exigencias del mundo globalizado.

La UGEL San Martín de la Ciudad de Tarapoto, presenta exceso de trabajadores, ocasionando mala distribución de todos los servicios, en cada oficina hay sobrecarga de personal, equipos obsoletos, trabajadores sin ningún tipo de capacitación referida al área en

que laboran, el fortalecimiento institucional, se ve limitada por estos factores, indiscutiblemente que los resultados en cuanto a la buena imagen institucional están deteriorados, y por ende no son los más óptimos.

Se plantea como problema general la siguiente interrogante: ¿Cómo influye el fortalecimiento institucional en la gestión por resultados de la UGEL San Martín Tarapoto en el año 2019? De igual forma, como problemas específicos se abordó: ¿Cuál es el grado del fortalecimiento institucional en la UGEL San Martín- Tarapoto 2019? Y ¿Cuál es el grado de la gestión por resultados en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019? Seguidamente, de acuerdo a la problemática se planteó como objetivo general: Determinar la influencia del fortalecimiento institucional en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019. Como objetivos específicos Determinar el grado del fortalecimiento institucional en la UGEL San Martín- Tarapoto 2019 y Determinar el grado de la gestión por resultados en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019. Teniendo como hipótesis general la siguiente respuesta Hi: El fortalecimiento institucional influye significativamente en la gestión por resultados de la UGEL San Martín Tarapoto, 2019.

En cuanto a la justificación, el estudio se justificó por conveniencia, puesto que permitió que la UGEL San Martín mejore en cuanto al fortalecimiento institucional, teniendo en cuenta el mejor uso de sus recursos para así mejorar la gestión por resultados de la UGEL San Martín. Asimismo, se justificó en el aspecto social, porque fue de beneficio para los estudiantes porque les sirvió para realizar otras investigaciones, a la UGEL San Martín porque tuvo información relevante sobre el fortalecimiento institucional que se viene realizando y su influencia en la gestión por resultados, y a la sociedad, porque permitió mejorar la calidad del servicio a los estudiantes de las escuelas y los colegios, identificando de esta manera la problemática para elaborar estrategias de mejora. También se justificó de manera práctica, por cuanto el estudio tuvo como propósito establecer en qué medida el fortalecimiento institucional, que abarca básicamente los recursos humanos va influir en la gestión por resultados; es decir cada trabajador debe ser medido por su rendimiento y en base a eso dar un buen uso al dinero que pertenece al estado, ordenar si fuera necesario una lucha constante contra la inmoralidad. Así también, se justificó teóricamente porque sirvió como base para realizar otros estudios referentes al fortalecimiento institucional y gestión por resultados, brindando conocimientos y bases teóricas que pueden ser utilizados como antecedentes de investigación, tanto a nivel local, como nacional. Por último, se justificó de manera metodológica ya que permitió determinar la influencia entre el fortalecimiento

institucional y la gestión por resultados, también sirvió como instrumento para medir otras variables u otros temas de investigación, así como también permitió la medición de nuevas investigaciones de variables similares.

Con respecto a la metodología utilizada, el estudio fue de tipo aplicado, nivel explicativo, de diseño no experimental. Constituida por 40 trabajadores de UGEL y como instrumento aplicado tuvo el cuestionario. Entre los principales resultados del estudio se tuvo: El grado del fortalecimiento institucional, es bajo en un 58% y el grado de la gestión por resultados en la UGEL es medio en un 43%. Conclusión: Se determina que el fortalecimiento institucional influye significativamente en la gestión por resultados, ello por cuanto el nivel de significancia bilateral alcanza un p-valor de $0.000 < 0.05$ con un coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor obtenido es de (0,948), lo cual indica una correlación positiva alta, logrando de esta manera determinar a través del modelo econométrico mediante la regresión lineal que la influencia de la gestión por resultados es 0.87 en función del grado del fortalecimiento institucional de la UGEL San Martín Tarapoto, 2019.

La investigación estuvo compuesta por los siguientes capítulos: En el capítulo I se presenta la revisión bibliográfica en el cual se sustentan los antecedentes y las bases teóricas de la investigación, en el capítulo II se presentan los materiales y métodos que se emplearán en la investigación, seguidamente está el capítulo III en el cual se sustentara los resultados y discusión, continuado de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes

A nivel internacional

Serra (2016), en su estudio *Fortalecimiento Institucional de los gobiernos Locales*; Barcelona. Tuvo como Objetivo: Mejorar el modelo institucional, de los gobiernos locales. El estudio fue básico de diseño no experimental. Con una muestra de 25 documentos institucionales y con un instrumento aplicado de la guía de análisis documental. Resultados: El programa de fortalecimiento institucional tiene como principal objetivo mejorar el modelo institucional, tanto en sus componentes formales como son sus estructuras organizacionales, manuales y reglamentos, instrumentos de planificación y control; así también como en sus componentes informales como son el ejercicio democrático, las buenas prácticas de gobernanza y dirección. Conclusión: El desarrollo local es el resultado del Fortalecimiento Institucional de la Gobernanza Municipal dentro de un marco regional, nacional y mundial, siendo el enfoque sistémico de ciudades y territorio el más coherente con el escenario natural del proceso productivo y de la organización de la convivencia social.

Sánchez (2016), realizó la investigación: *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*. Santiago de Chile. Tuvo como objetivo: Determinar el estado en el que se encuentra la implementación del presupuesto por resultados. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptivo, se aplicaron instrumentos como cuestionarios, asimismo empleo fuentes secundarias de información obtenida de las plataformas gubernamentales y primarias derivadas de entrevistas. Resultados: La investigación se fundamentó en las políticas establecidas para la administración pública, con el fin de lograr un adecuado uso de los recursos del Estado y brindar servicios de calidad. Se realizó la estadística descriptiva para el presupuesto por resultados, las cuales le permitieron concluir que la ausencia de un sistema de incentivos, es un problema que afecta el desarrollo de estos procesos, además que no existe un eficiente sistema de monitoreo, evaluación y desempeño. Conclusión: La investigación aportó con la presente investigación ya que afirmo que existe deficiencia en los procesos como el

monitoreo, evaluación y desempeño asimismo aportó con la revisión teórica de la variable en estudio.

Flores (2015), realizó la investigación, *Procesos Administrativo y gestión empresarial en Coprobas*. Matagalpa. Tuvo como objetivo general: Analizar los pasos del proceso administrativos y su incidencia en la gestión empresarial aplicados en la cooperativa Coprobas Jinotega 2010-2013. La investigación fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 15 trabajadores, 2 jefes de área y un gerente. Por lo cual no se trabajó con muestra ya que se utilizó el 100 % de la población, utilizaron técnicas diversas para la recolección de la información: observación, revisión documental y entrevistas. Resultados: La investigación se sustentó en las teorías de la administración, Fayol en el año 2011 y para la gestión empresarial se sustentó por Camejo, 2012. La investigación permitió conocer los niveles de los 18 procesos administrativos asimismo aportó con el marco teórico al realizar un análisis de cada uno de los pasos del proceso administrativo. Conclusión: El proceso administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se llevó acabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo.

A nivel nacional

Antúnez (2017), realizó la investigación, *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Con el objetivo general de determinar la relación entre el control interno y la gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica, nivel descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones. Resultados: Se sustentó en las teorías del informe Coso, las Normas Internacionales de Auditoría (NIAs) para la variable control interno y Figueroa (2012) en las definiciones y dimensiones de la variable gestión por resultados. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, donde existe una relación positiva y significativa entre las variables con Rho de Spearman de 0.462 y $p = 0000 < 0.01$. Conclusión: La investigación aportó porque permitió conocer los niveles de la

variable gestión por relaciones, así como determinar que existe correlación entre las variables de estudio.

Montero & Chuy (2015), realizaron la investigación, *Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Con el objetivo general de: determinar la relación entre las variables. La población de estudio en la investigación está conformada por 83 trabajadores. La investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, a la estructura del diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. La investigación se desarrolló según Hersey & Blanchard (2007) para la variable liderazgo situacional y las teorías de Stein (1978) para la variable administración pública. Resultados: Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 21 en los casos de las variables liderazgo situacional y administración pública. La investigación aportó con la teoría de Stein ya que desarrolló profundamente la variable administración pública. Conclusión: Existe relación significativa entre liderazgo situacional y administración pública, hallándose un calor calculado donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral) y un nivel de correlación de 0.878, lo cual indica que la correlación es alta.

Ramos y Albitres (2010), en su tesis *Sistema de Gestión para Resultados en el Perú*. Universidad Nacional de Ingeniería. Lima – Perú. Se utilizó el nivel de investigación descriptivo, considerando una población de 1532 Unidades Ejecutoras operantes en la Administración Pública Peruana. Resultados: Se plantearon que el sistema de Gestión por Resultados no se puede viabilizar en la administración pública nacional debido a la falta de una cultura de modernización alineada con los principios de la gestión pública, y que, en base a indicadores de medición rediseñados, se pueda determinar con precisión información cuantitativa y cualitativa que permita un progresivo y constante mejoramiento del uso de recursos presupuestales públicos en beneficio de la población. Se han evaluado dos experiencias peruanas sobre la Gestión por Resultados, obteniendo valiosa información para establecer la propuesta metodológica sobre la gestión por resultados en el Perú. Conclusión: A pesar de haber un buen planteamiento teórico - normativo aún existen deficiencias para su plena instauración, esto se debería a lo siguiente: inadecuado planeamiento público, falta de un efectivo sistema de monitoreo y evaluación de la gestión pública, falta de una cultura institucional basada

en resultados, baja flexibilidad de las normas y sistemas administrativos, y frágil enlace entre lo estratégico y lo presupuestal. Es por ello que no se cumplen los objetivos propuestos, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.

Reaño (2014), en su tesis, *Propuesta de implementación de la gestión basada en resultados para mejorar la gestión académica, administrativa y financiera de la Universidad Nacional de Trujillo*. Trujillo - Perú, se trata de una investigación no experimental de tipo transaccional o transversal descriptivo; su población y muestra está conformada por 426 personas (docentes directivos de las escuelas, facultades y funcionarios de las gerencias y otras dependencias de la ciudad entidad); se utilizó como técnicas de recolección de datos la entrevista y encuesta, cuyos instrumentos son la guía de entrevista y cuestionario respectivamente. Resultados: La gestión basada en resultados que comprende seis sistemas, los cuales son: el sistema de planeamiento estratégico y operativo, sistema de presupuesto para resultados, sistemas de gestión financiera y riesgos, sistema de abastecimiento para resultados, sistema de monitoreo y evaluación de indicadores de desempeño, y sistema de rendición de cuentas; esto permitirá alcanzar los estándares e indicadores que permitan acreditar y certificar las especialidades profesionales que oferta la Universidad. Conclusión: La entidad debe modificar su forma de gestionar, fortaleciendo la optimización de recursos, la planificación y presupuestos, la gestión de recursos financieros y de compras, así como monitorear y evaluar los resultados esperados en cuanto a certificación y acreditación de las carreras profesionales y en general la calidad de los servicios.

A nivel local

García (2014), desarrolló la investigación titulada: *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Rioja*. Rioja – Perú. Con objetivo general de determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia del servicio de la oficina de transportes y seguridad vial. La investigación trabajo con un diseño descriptivo y correlacional, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por el personal administrativo y conductores de la oficina de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Rioja y la muestra la conformaron por 129 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario; el estadístico empleado fue el programa Microsoft Excel. Resultados: La investigación

se basó en los fundamentos teóricos de Beltrán (1999) y Kaplan y Norton (2004). Conclusión: La gestión administrativa influye de manera directa en la eficacia de la Oficina de transporte y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Rioja, asimismo el 47% de los encuestados indicaron que la gestión administrativa tuvo un nivel regular y deficiente y solo el 23% indicaron que existe un nivel bueno y excelente. La investigación aportó con la presente investigación ya que permitió conocer en qué medida se relacionan las variables en estudio como la revisión teórica de la gestión administrativa.

1.2. Bases teóricas

Teoría Neoliberal de la Economía: Riqueza de las Naciones por Adam Smith

El economista y filósofo escocés Adam Smith (2007), en su obra “La riqueza de las naciones”, intenta diferenciar la economía política de la ciencia política, la ética y la jurisprudencia, siendo un elemento fundamental para esta diferenciación la crítica al mercantilismo, corriente heterogénea que venía desarrollando nociones económicas desde el siglo XV, vinculada más a los imperios coloniales que a la naciente Revolución Industrial.

No obstante, mediante su obra Smith (2007), manifiesta que la clave del bienestar social está en el crecimiento económico, que se potencia a través de la división del trabajo y la libre competencia, en efecto, la división del trabajo, se profundiza a medida que se amplía la extensión de los mercados y por ende la especialización; por otro lado, la libre competencia es considerado como el medio más idóneo de la economía, no obstante las contradicciones engendradas por las leyes del mercado serían corregidas por lo que él denominó la “mano invisible” del sistema.

En resumen, Smith (2007), propone un sistema que se rija en primer lugar por la idea de la cooperación, pues es consciente de que si cada individuo pretende ser autosuficiente aspira a un nivel de bienestar más limitado que si nos proveemos los unos a los otros de aquello que precisamos para satisfacer nuestras necesidades, por ello, cuando mayor sea el intercambio de bienes que se dan en una sociedad, mayor será el beneficio material reportado a ésta, por lo tanto, la riqueza de las naciones, entendida como el progreso material y social de los distintos países, será mayor cuanto más cooperación se muestre en ese sentido.

1.2.1 Fortalecimiento Institucional

Como primera variable se estudia el fortalecimiento institucional, donde Serra (2008), menciona que consiste en la implementación de acciones para mejorar el funcionamiento, desarrollo y la calidad de bienes y servicios que brindan las organizaciones públicas y privadas para asegurar a la sociedad la existencia de sistemas productivos inclusivos y sostenibles, así como la disposición de políticas de integración social para garantizar la convivencia y el bienestar de los ciudadanos.

Asimismo, Serra (2008), menciona que existen factores críticos del fortalecimiento institucional en la cual se identifican dos bloques de factores críticos, los cuales son los factores endógenos que establecen el nivel de desarrollo institucional; y los factores exógenos que condicionan e influyen la posición relativa del gobierno municipal en la estructura de la Administración Pública.

Dimensión 1: Liderazgo político

Serra (2008) manifiesta que se caracteriza por la capacidad de visión, confianza y compromiso para lograr cambios que conducen al desarrollo de parte de las altas autoridades municipales, como son el alcalde y los regidores.

Núñez (2003), conceptualiza el liderazgo político como: “la capacidad de influencia, capacidad de producir la movilización voluntaria de sus seguidores, capacidad de proponer una visión integradora y capacidad de conducir a sus seguidores a la consecución de objetivos socialmente útiles”, el mismo que generalmente se desarrolla al interior de las organizaciones e instituciones, por lo que el líder aprovecha las normas de su funcionamiento y las circunstancias históricas; en este sentido, la estructura del liderazgo está circunscrito a las amenazas, límites o restricciones.

Dimensión 2: La Función directiva gerencial profesional

Serra (2008) alude que es expresada por las competencias gerenciales de quienes ocupan los cargos directivos de las principales áreas funcionales o divisiones de la organización (direcciones, gerencias, jefaturas).

A saber, esas funciones gerenciales se resumen en cuatro, las mismas que según Robbins y De Cenzo (2009) son: la planificación, organización, dirección y control,

en la cual su cabal cumplimiento conlleva a alcanzar los propósitos y las metas establecidas en la organización.

Dimensión 3: La calidad técnica de los recursos humanos

De acuerdo a lo señalado por Serra (2008), la calidad técnica de los recursos humanos como resultados de los procesos técnicos de gestión del personal son: admisión, organización, compensaciones, desarrollo, mantenimiento de las condiciones laborales, el registro, control del personal y lo más importante que es la capacitación continua.

Por su parte, López (2007) menciona que la capacitación debe ser un proceso eficaz, para que la misma sea funcional, además debe cumplir los requisitos plantados por las organizaciones que implementan este proceso, dado que es tan importante los productos o servicios que las organizaciones entregan a sus clientes como la infraestructura que facilita la capacitación, pues no se da únicamente por capricho, sino que es necesaria para el desarrollo personal y profesional del empleado. Cabe señalar que el capital humano cuando es bien seleccionado tiende a entregar todas sus habilidades, creatividad y entusiasmo al servicio de la organización, sin embargo, el colaborador es perfectible y por medio de la capacitación se recorre el camino a la perfección del producto obtenido de cada empleado.

Dimensión 4: Orientación a gestión relacional

De acuerdo a lo referido por Serra (2008), la orientación a gestión relacional comprende al interno las relaciones laborales y la gestión del clima organizacional, y al externo comprende las relaciones con el entorno inmediato (usuarios, proveedores, medios de comunicaciones locales y regionales, entidades del sector correspondiente) y del entorno mediato (medios de comunicación nacionales e internacionales, instituciones de otros sectores).

Serra (2008), menciona además que el fortalecimiento institucional y organizativo de las municipalidades se basa en dos ejes de soporte, los cuales están relacionados con dos contextos, el primero se trata del fortalecimiento endógeno, el cual se basa en el desarrollo corporativo y organizativo interno, y en la mejora del posicionamiento en el entorno inmediato.

De la misma manera, el segundo eje de soporte se trata del fortalecimiento de la posición relativa de las municipalidades en el entorno institucional global y en la estructura nacional, teniendo como propósito, el contribuir con elementos para lograr la mejora continua del aspecto interno de los gobiernos locales, priorizando el enfoque en los factores críticos endógenos y colaborando con las acciones de los gobiernos locales, de sus organizaciones representativas y de los demás actores que corresponda con la finalidad de promover los cambios necesarios del escenario donde se desenvuelve el sistema público y la redefinición del rol.

Para Serra (2008), los ámbitos de fortalecimiento institucional se clasifican en siete, siendo el primero la dirección estratégica y planificación el cual incluye el análisis de la demanda social en una región, la definición de objetivos, el desarrollo de modelos, las estrategias y actuaciones, en segundo lugar, se considera el presupuesto y finanzas, el cual está vinculado a la gestión de los recursos financiero que incluye la recaudación, la captación, asignación y ejecución, como tercer ámbito se analiza la optimización de procesos, el cual se basa en la mejora de los procesos y procedimientos de funcionamiento de las instituciones públicas, cuyos procesos son el seguimiento, monitoreo y control de gestión.

De igual manera, como cuarto ámbito de fortalecimiento institucional Serra (2008) considera a la evaluación el cual consiste en el análisis del nivel de desarrollo de la situación social y del impacto de la actuación de la administración, también como quinto ámbito se analiza los sistemas de información, el cual incluye el uso de sistemas de tecnologías de la información que ayudan a conocer mejor una determinada región, a manejar adecuadamente las instituciones y a mejorar la relación con el entorno, como sexto ámbito se evalúa la coordinación interadministrativa, el cual incluye los componentes de coordinación utilizados para relacionarse con otras instituciones, tanto privadas como sociales.

Finalmente, como últimos ámbitos de fortalecimiento instituciones Serra (2007), considera a la coordinación interna y transversalidad, conformado por componentes internos de coordinación e integración transversal, entre departamentos finalistas; también se evalúa la estructura, el cual comprende el diseño organizativo, el cambio cultural, gobierno de la organización, y gestión de recursos humanos, incluyendo el

desarrollo de competencias del personal; por último, se analiza el marco competencial, el cual indica el impacto sobre el marco institucional amplio que determina las competencias, obligaciones, recursos y la autonomía del ámbito local.

1.2.2 Gestión por resultados

Como segunda variable se analiza la gestión por resultados, donde Álvarez (2012) lo define como un modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. (p. 41)

El Ministerio de Finanzas Públicas de Guatemala (2013), definió la gestión por resultados como un enfoque de la administración pública que orienta sus esfuerzos a dirigir todos los recursos humanos, financieros y tecnológicos sean estos internos o externos, hacia la consecución de resultados de desarrollo, incorporando un uso articulado de políticas, estrategias, recursos y procesos para mejorar la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas, asimismo es considerado como un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer de cada una de sus instituciones. (p. 2)

Por otro lado, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2002), citado por Figueroa (2012), indicó que es una estrategia general de gestión encaminadas a lograr cambios importantes en la forma en que funcionan los organismos, con la mejora del rendimiento y los resultados de logro de la orientación de la central, por la definición de resultados esperados realistas, monitorear el progreso hacia el logro de resultados esperados, la integración de las lecciones aprendidas en las decisiones sobre los informes de gestión y el rendimiento. (p.87)

Por su parte Mendoza & Robles (2000), señalan que la gestión por resultados es un nuevo enfoque de gestión que se relacionan con las políticas públicas de las entidades con la finalidad de mejorar los servicios a los usuarios ya que tiene como finalidad monitorear y evaluar los resultados que han sido planificados en base a una adecuada toma de decisiones.

Dimensión 1: La Planificación estratégica

Álvarez (2012) indicó que la planificación estratégica es un proceso de reflexión sistemática que se desarrolla en las organizaciones, además constituye un instrumento idóneo para establecer correspondencia entre los problemas que identifica la alta dirección del organismo, sus causas y las operaciones previstas superarlos, alcanzando los resultados buscados (p. 51).

Por otro lado, Figueroa (2012), indicó que la planificación estratégica que llevan a cabo los propios directivos públicos en el ámbito de sus organizaciones es entendida como la forma concreta de conducir una organización hacia los escenarios deseados y explicitados en la planificación estratégica nacional (p. 93).

Asimismo, Kotler (1991), citado por Manes (2014) indicó que la planificación estratégica es el proceso de desarrollo y mantenimiento de un proyecto que vincula las metas y habilidades institucionales con las oportunidades cambiantes del mercado. Esto depende del desarrollo de una clara misión institucional, que sustente metas y objetivos y una apropiada implementación. (p. 37).

En la planificación estratégica se consideró dos indicadores, el primero que es el planeamiento estratégico, en el cual Mendoza & Robles (2000) señalan que es un proceso continuo que se inicia con el establecimiento de la misión institucional, así como sus objetivos generales y específicos, y las estrategias y políticas para lograrlas; finalmente, expresa estas últimas en planes detallados. El segundo es el planeamiento operativo, el cual es un proceso destinado a suministrar información adelantada, sistematizada y estimada sobre los futuros escenarios de actuación de una organización de los planes o programas a desarrollar en los mismos para alcanzar el cumplimiento de sus objetivos. (p. 25)

Dimensión 2: La Responsabilidad

Álvarez (2012) indicó que la responsabilidad son los compromisos que deben asumir las organizaciones con relación a su producción institucional, con la finalidad de optimizar el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales (p. 50).

Por su parte, Figueroa (2012) indicó que la responsabilidad en función a la gestión por resultados supone la existencia de mecanismos que responsabilizarían por la gestión desarrollada a cada una de las autoridades competentes, en la cual los sistemas de

evaluación del rendimiento y control del resultado, tanto en un momento final del proceso como en los límites intermedios, son un requerimiento básico para la gestión directiva del sector público contemporáneo. (pp. 95-96)

De la misma manera Goñi (2008) indicó que la responsabilidad se concreta en lograr la eficiencia de los demás, en la eliminación de despilfarros y en la optimización planificadora de los recursos disponibles y escasos a través de su correcta gestión. Este factor que llamamos responsabilidad es el más tradicional en el modelo de retribución, y sería suficiente si estuviéramos en una economía estable, en donde la competitividad y el avance tecnológico no alterarían mucho las condiciones de entorno y de estabilidad de la actividad empresarial. (p. 591)

Dimensión 3: Monitoreo y evaluación

Álvarez (2012), indicó que el monitoreo es considerado como una herramienta gerencial aplicada en la gestión de los proyectos de desarrollo el cual está dirigida a verificar la ejecución de las actividades y el uso de los recursos que se plantearon en el momento del diseño del plan operativo del proyecto, también señaló que la evaluación es el proceso que busca determinar los efectos y los impactos (esperados e inesperados) del proyecto, en relación a las metas definida a nivel propósito y resultados. (p. 65)

Dimensión 4: Desarrollo personal

Álvarez (2012) indicó que el desarrollo personal consiste en orientar el conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes y aptitudes (conocimientos y habilidades) necesarias en los aspectos institucionales, gerenciales y técnicos para la implementación de la gestión por resultados (p. 49).

Teorías de la gestión por resultados

La gestión por resultados se sustenta en la gestión por procesos, al respecto la ISO 9000 citado por Pérez, (2010, p. 51), hace referencia que es el conjunto de actividades relacionadas que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados” es decir es una secuencia ordenada de actividades para lograr la satisfacción interna y externa.

La gestión por procesos, según Bravo (2006) citado por Fontalvo y Vergara (2010)

indicó que permite ver el todo, apreciar sus componentes y descubrir sus características específicas, de igual forma permite ubicar el sistema en su entorno, aceptar la complejidad, la auto organización, e inteligencia del sistema, así como la responsabilidad social. (p. 70).

1.3. Definición de términos Básicos

- **Administración por procesos:** Secuencia de acciones o conjunto de actividades mediante los cuales se transforman en productos o resultados definidos unos materiales, insumos o recursos, agregándoles valor con un sentido específico para un usuario o cliente (Álvarez, 2012).
- **Administración pública:** Es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente donde el individuo trabaja en grupo y cumplen metas específicas de manera eficaz (Serra, 2008).
- **Análisis de riesgos:** Análisis o evaluación de factores (llamados «supuestos» en el marco lógico) que afectan o que pueden afectar el logro de los objetivos de una intervención (López, 2007).
- **Asociados:** Particulares y/u organismos que colaboran para lograr los objetivos mutuamente acordados (Núñez, 2003).
- **Atribución:** Imputación de un vínculo causal entre cambios observados (o que se espera observar) y una intervención específica (Núñez, 2003)
- **Auditoría:** Es la actividad de control independiente y objetivo que tiene como fin añadir valor y mejorar las operaciones de una organización, además ayuda a la organización a lograr sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de la gestión de riesgos, el control y los procesos de dirección. (Álvarez, 2012)
- **Autoevaluación:** Evaluación por parte de los responsables del diseño y la implementación de una intervención para el desarrollo (Álvarez, 2012)
- **Beneficiarios:** Individuos, grupos u organismos que se benefician, directa o

indirectamente, de una intervención para el desarrollo, hayan sido o no los destinatarios de la intervención. (Goñi, 2008)

- **Cadena de resultados:** La secuencia causal de una intervención para el desarrollo que estipula la secuencia necesaria para lograr los objetivos deseados, comenzando con los insumos, pasando por las actividades y los productos, y culminando en el efecto directo, el impacto y la retroalimentación. (Bravo,2006)
- **Contrafactual:** Situación o condición que podría presentarse hipotéticamente para las personas, las organizaciones o los grupos si no hubiera una intervención para el desarrollo como la evaluada (Figueroa, 2012).
- **Destinatarios ('alcance'):** Beneficiarios y otras partes interesadas de una intervención para el desarrollo (Mendoza & Robles, 2000)
- **Economía:** Es la ciencia que estudia los modos a proceder para la administración y gestión de unos recursos limitados y disponibles, con objeto de obtener unos bienes o servicios que satisfagan las necesidades de las personas u organizaciones (Smith, 2007).
- **Efecto directo:** Representa el conjunto de resultados a corto y mediano plazo probables o logrados por los productos de una intervención. Términos conexos: resultados, producto, impacto, efecto. (Goñi, 2008)
- **Efecto:** Cambio intencional o no intencional debido directa o indirectamente a una intervención (Goñi, 2008).
- **Eficacia:** Medida en que se logra o se espera lograr los objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas de la intervención para el desarrollo institucional, tomando en cuenta su importancia relativa (Figueroa, 2012)
- **Eficiencia:** Medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, etc.) se han convertido económicamente en resultados (Mendoza & Robles, 2000).
- **Enseñanzas aprendidas:** Generalizaciones basadas en las experiencias de evaluación de proyectos, programas o políticas en circunstancias específicas, que se aplican a situaciones más amplias (Mendoza & Robles, 2000).

- **Evaluabilidad:** Medida en que puede evaluarse una actividad o un programa de manera fiable y creíble (Goñi, 2008).
- **Fortalecimiento institucional:** Es la implementación de medidas orientadas a mejorar el funcionamiento y la calidad de las instituciones públicas y colectivas encargadas de asegurar las bases que han de permitir a la sociedad construir sistemas productivos inclusivos y sostenibles y disponer de políticas de cohesión social que garantice la convivencia y el crecimiento del bienestar de la ciudadanía Serra, 2008).
- **Gestión por resultados:** Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados (Álvarez, 2012).

1.4. Sistema de variables

Variable Independiente: Fortalecimiento Institucional

Es la implementación de medidas orientadas a mejorar el funcionamiento y la calidad de las instituciones públicas y colectivas encargadas de asegurar las bases que han de permitir a la sociedad construir sistemas productivos inclusivos y sostenibles y disponer de políticas de cohesión social que garantice la convivencia y el crecimiento del bienestar de la ciudadanía (Serra, 2008).

Variable Dependiente: Gestión por resultados

Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica, transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados (Álvarez, 2012).

1.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Fortalecimiento Institucional	Es la implementación de medidas orientadas a mejorar el funcionamiento y la calidad de las instituciones públicas y colectivas encargadas de asegurar las bases que han de permitir a la sociedad construir sistemas productivos inclusivos y sostenibles y disponer de políticas de cohesión social que garantice la convivencia y el crecimiento del bienestar de la ciudadanía (Serra, 2008).	El fortalecimiento institucional se midió a través de la encuesta mediante el cuestionario tipo escala de Likert en sus cuatro dimensiones y cuatro indicadores, con un total de 12 ítems.	Liderazgo político	- Dirige un grupo de trabajo.	ORDINAL - Nunca (1) - Casi Nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
			Función directiva gerencial profesional	- Competencias gerenciales	
			Calidad técnica de los recursos humanos	- Se capacitan con frecuencia	
			Orientación a gestión relacional	- Orienta la gestión	
Gestión por Resultados	Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados (Álvarez, 2012).	La gestión por resultados se midió a través de la encuesta mediante el cuestionario tipo escala de Likert en sus cuatro dimensiones y cuatro indicadores, con un total de 17 ítems.	Planificación estratégica,	- Distribuye adecuadamente los espacios.	ORDINAL - Nunca (1) - Casi Nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
			Responsabilidad,	- Es puntual en el trabajo	
			Monitoreo y evaluación	- Dirige adecuadamente los espacios reales.	
			Desarrollo de personal	- Capacitación permanente	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación según su finalidad fue aplicado, por cuanto se pretendió aplicar conocimientos en relación al comportamiento de las variables dentro de la realidad estudiada con la finalidad de posibles soluciones referente a la problemática descrita, además según su carácter fue explicativo, porque se buscó identificar la influencia del fortalecimiento institucional en la gestión por resultados, de igual manera según su naturaleza fue cuantitativa porque los resultados estuvieron dados por una expresión numérica, a través de fórmulas estadísticas. (Hernández, et al., 2014).

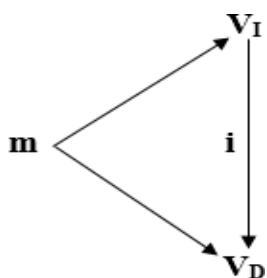
Nivel de investigación

El estudio presentó un nivel explicativo dado que según lo referido por Hernández et al. (2014), tuvo como finalidad analizar la causa y efecto de los hechos y/o fenómenos de la realidad estudiada, determinando de esta manera cómo una variable influye sobre la otra, es decir, como el fortalecimiento institucional influye en la gestión por resultados de la UGEL San Martín – Tarapoto.

2.2. Diseño de investigación

Según, Hernández et al. (2014) el diseño que se empleó fue no experimental por cuanto el estudio se elaboró sin la necesidad de manipular de manera intencional cada una de las variables. De igual modo presentó corte transversal dado que la investigación se realizó en un periodo de tiempo determinado, es decir, durante el periodo 2019.

El diseño empleado en la investigación fue:



Donde:

M: Muestra

V_I: Fortalecimiento InstitucionalV_D: Gestión por resultados

i: Influencia

2.3. Población y muestra**Población**

De acuerdo a Hernández, et al. (2014): La población objetivo de la investigación constituye el estudio de todas las unidades de análisis, para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo (p, 267). Se tomó como población 100 trabajadores de la UGEL San Martín que corresponden al área de administración.

Muestra

Para cálculo de nuestra muestra, se aplicó la fórmula, por lo que se tomó al área de administración, dando como resultado muestral a 40 trabajadores de la UGEL San Martín, seleccionados al azar, es decir a juicio del investigador. (Carrasco, 2015)

Por consiguiente, se muestra la fórmula utilizada para cálculo de la muestra:

$$n = \frac{Z^2pqN}{E^2(N-1) + Z^2pq} = \frac{1.64^2(0.5)(0.5)(100)}{0.1^2(100-1) + 1.64^2 * 0.5 * 0.5} = 40$$

Dónde

Z es el nivel de confianza 90% = 1.64

p es la probabilidad de éxito 50%/100 = 0.5

q es la probabilidad de fracaso 50%/100 = 0.5

E es el nivel de error 10%/100 = 0.1

N es el tamaño de la población = 100

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta: Bernal (2010) indicó que es una de las técnicas de recolección de información más usadas, asimismo se fundamenta como un conjunto de preguntas que

se preparan con el propósito de obtener información necesaria de una determinada realidad a través de un grupo de personas.

El cuestionario: Arias (2012) indicó que es la modalidad de encuesta que se realizó de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contenitivo de una serie de preguntas, además se denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.

Por lo tanto, con la finalidad de recolectar información confiable y verídica, en el estudio se empleó la siguiente técnica e instrumento:

Tabla 2

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Unidad de Información
Fortalecimiento Institucional	Encuesta	Cuestionario Estructurado	Trabajadores del área de administración de la UGEL San Martín Tarapoto.
Gestión por resultados	Encuesta	Cuestionario Estructurado	Trabajadores del área de administración de la UGEL San Martín Tarapoto.

Fuente: Elaboración propia

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En primera instancia los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos fueron debidamente tabulados a través de la aplicación del programa estadístico SPSS 25 con la finalidad de determinar la influencia de una variable sobre la otra. Asimismo, para lograr el desarrollo de los objetivos, se utilizó técnicas de medición y correlación de Pearson, además se realizó un análisis cuantitativo en la encuesta. De igual manera con la finalidad de facilitar la interpretación de los resultados obtenidos, los datos fueron presentados en tablas y gráficos de distribución porcentual.

2.6. Método

Método inductivo

Se utilizó el método inductivo, ya que parte de lo particular a lo general, para encontrar los resultados, partirá en primer lugar por los objetivos específicos para luego determinar el objetivo general y luego explicar la influencia del fortalecimiento institucional en la gestión por resultados de la UGEL San Martín – Tarapoto, 2019.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Determinar el grado del Fortalecimiento Institucional en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019.

Tabla 3

Dimensiones de fortalecimiento institucional

Escala de medición variable	Liderazgo político		Función directiva gerencial profesional		Calidad técnica de los recursos humanos		Orientación a gestión relacional	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	21	52%	25	62%	18	45%	26	65%
Medio	15	38%	9	23%	16	40%	6	15%
Alto	4	10%	6	15%	6	15%	8	20%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la UGEL San Martín

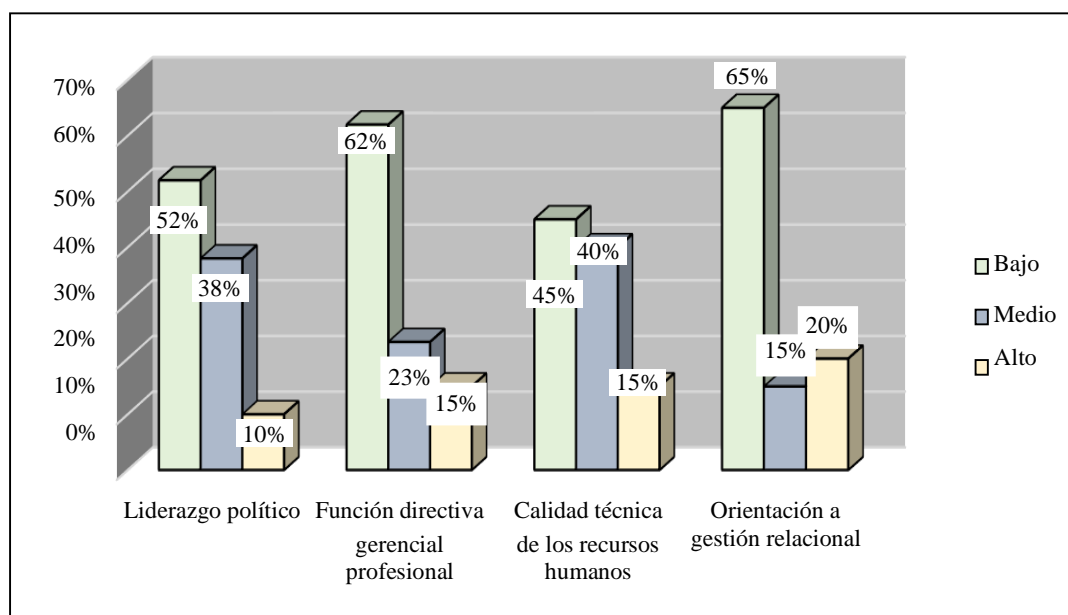


Figura 1. Dimensiones de fortalecimiento institucional. (Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la UGEL San Martín).

Interpretación

De acuerdo a la tabla 3 y figura 1, se determina el grado de las siguientes dimensiones: El grado de **liderazgo político** que se imparte en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín es bajo en un 52%, lo cual es representado por 21 trabajadores, mientras

el 38% de los encuestados señalan un grado medio y el 10% que es representado por 4 trabajadores califican un grado alto.

Asimismo, la **función directiva gerencial profesional** en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín posee un grado bajo en un 62%, lo cual es representado por 25 colaboradores, el 23% de los encuestados señalan que es medio y el 15% determina que es alto.

Del mismo modo, el grado de **calidad técnica de los recursos humanos** es bajo en un 45%, que es representado por 18 colaboradores, mientras el 40% que es representado por 16 encuestados, señalan que la dimensión posee un grado medio, y el 15% establece que es alto.

Por último, el grado de **orientación a gestión relacional** que se imparte en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, es bajo en un 65%, el 20% señala que es medio y el 15% lo califica medio.

Tabla 4

Grado de fortalecimiento institucional

Escala de medición instrumento	Escala de medición variable	Desde	Hasta	f	%
Nunca	Bajo	12	28	23	58%
Casi Nunca					
A veces	Medio	29	44	11	27%
Casi Siempre	Alto	45	60	6	15%
Siempre					
TOTAL				40	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la UGEL San Martín

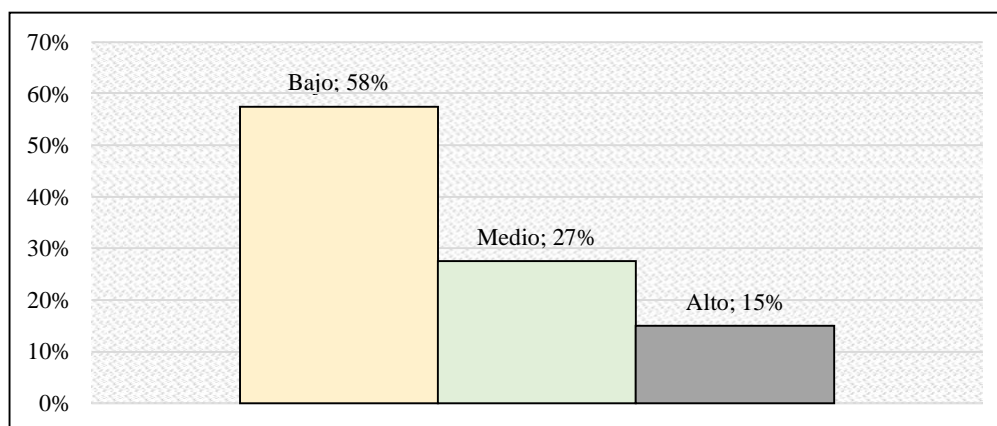


Figura 2. Grado de fortalecimiento institucional. (Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la UGEL San Martín).

Interpretación

Los resultados de la tabla 4 y figura 2, establecen que, 23 colaboradores señalan que el grado de fortalecimiento institucional es bajo, lo cual es representado por 58% del total de encuestados, mientras que el 27% señalan que es medio, y el 15%, que es representado por 6 colaboradores, señalan que el grado de fortalecimiento institucional es alto.

Determinar el grado de la Gestión por Resultados en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019.

Tabla 5

Dimensiones de gestión por resultados

Escala de medición variable	Planificación Estratégica		Responsabilidad		Monitoreo y evaluación		Desarrollo personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	21	52%	33	82%	16	40%	14	35%
Medio	16	40%	5	13%	3	8%	5	13%
Alto	3	8%	2	5%	21	52%	21	52%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la UGEL San Martín

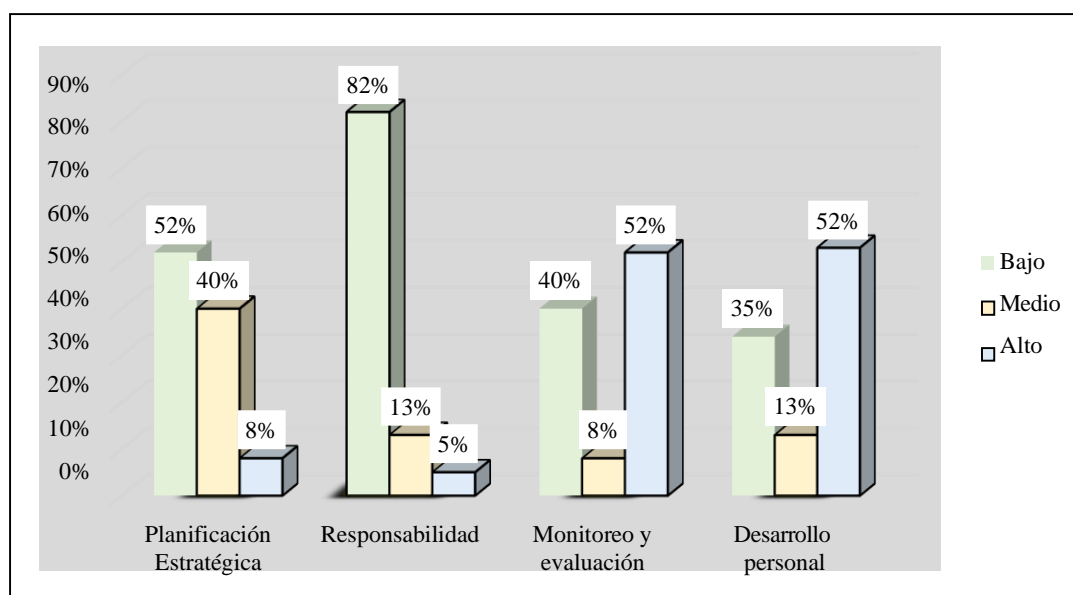


Figura 3. Dimensiones de gestión por resultados. (Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la UGEL San Martín).

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 5 y figura 2, se determina el grado de las siguientes dimensiones:

El grado de **Planificación Estratégica** en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín es bajo en un 52%, lo cual es representado por 21 trabajadores, mientras el 40% de los encuestados señalan un grado medio y el 8% que es representado por 3 trabajadores califican un grado alto.

La **Responsabilidad** que se imparte en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín es bajo en un 82%, lo cual es representado por 33 colaboradores, el 13% de los encuestados señalan que es medio y el 5% determina que es alto.

Del mismo modo, el grado de **Monitoreo y evaluación** es alto en un 52%, que es representado por 21 colaboradores, mientras el 40% que es representado por 16 encuestados, señalan que la dimensión es baja, y el 8% establece que es medio.

Por último, el grado de **Desarrollo personal** que se imparte en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, es bajo en un 35%, el 13% señala que es medio y el 52% lo califica alto.

Tabla 6

Grado de gestión por resultados

Escala de medición instrumento	Escala de Medición variable	Desde	Hasta	f	%
Nunca	Bajo	17	40	14	35%
Casi Nunca	Medio	41	62	17	43%
A veces	Alto	63	85	9	22%
Casi Siempre					
Siempre					
TOTAL				40	100%

Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la UGEL San Martín

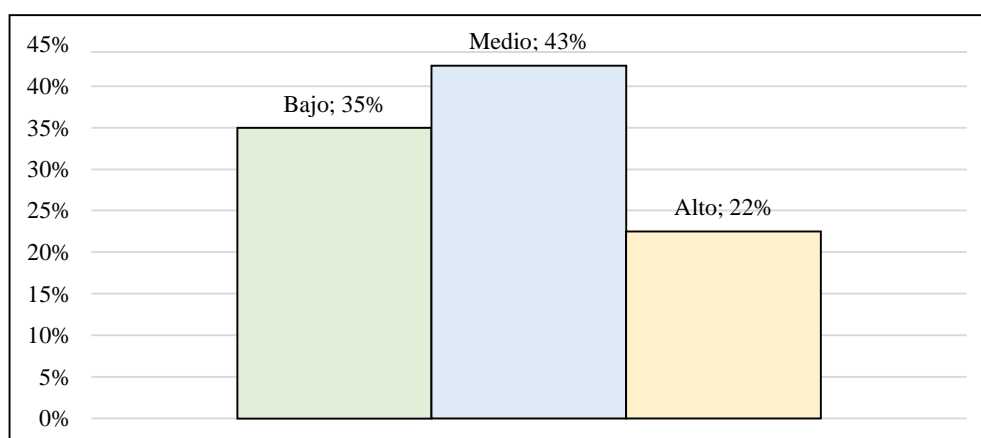


Figura 4. Grado de gestión por resultados. (Fuente: Cuestionario a los trabajadores de la UGEL San Martín).

Interpretación

Los resultados de la tabla 6 y figura 4, establecen que, 17 colaboradores señalan que el grado de gestión por resultado es medio, lo cual es representado por 43% del total de encuestados, mientras que el 35% representado por 14 colaboradores señalan que es alto, y el 22%, que es representado por 9 colaboradores, señalan que el grado de gestión por resultado es alto.

Determinar la influencia del fortalecimiento institucional en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Fortalecimiento Institucional	,106	40	,200	,959	40	,397
Gestión por Resultados	,262	40	,250	,882	40	,077

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación

Debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para contrastar la normalidad, en otras palabras, probar si las variables de investigación tienen una distribución normal. La prueba señala que si el valor p es mayor a 0.05, las variables tienen una distribución normal, de lo contrario no están distribuidas. Los resultados obtenidos confirmo que los datos se distribuyen de manera normal, ya que el p-valor para ambas variables son mayores a 0.05 (Fortalecimiento Institucional = 0.397; Gestión por Resultados = 0,077).

Es por ello, que se aplicó el método de correlación de Pearson, a fin de contrastar la hipótesis, ya que es aceptable para muestras que presenta normalidad.

Prueba de hipótesis

H_i: El fortalecimiento institucional influye significativamente en la gestión por resultados de la UGEL San Martín Tarapoto, 2019.

H₀: El fortalecimiento institucional no influye significativamente en la gestión por resultados de la UGEL San Martín Tarapoto, 2019.

Tabla 8
Correlación de variables

		Fortalecimiento Institucional	Gestión por Resultados
Fortalecimiento Institucional	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Gestión por Resultados	Correlación de Pearson	,948	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

De acuerdo a los resultados mostrados con el SPSS (versión 25), los valores que resultan del coeficiente de Pearson, aprecian que la correlación entre las variables fortalecimiento institucional y gestión por resultados es positiva alta, ya que el valor obtenido fue 0,948. Lo cual implica, que mientras más deficiente sea el fortalecimiento institucional, la variable gestión por resultados se verá afectada, resultando la misma tendencia. Paralelamente, con el método de correlación utilizado, se considera que, si el valor p es menor a 0,05, existe significancia, de lo contrario no. Determinando de esa manera, que existe significancia, debido a que el valor p es 0,000, resultando menor que 0.05. Concluyendo que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna, lo cual indica que: **El fortalecimiento institucional influye significativamente en la gestión por resultados de la UGEL San Martín Tarapoto, 2019.**

Finalmente, después de conocer la influencia de las variables a través de la prueba paramétrica de Pearson, con fines demostrativos se plantea el **modelo econométrico de regresión lineal para confirma la influencia.**

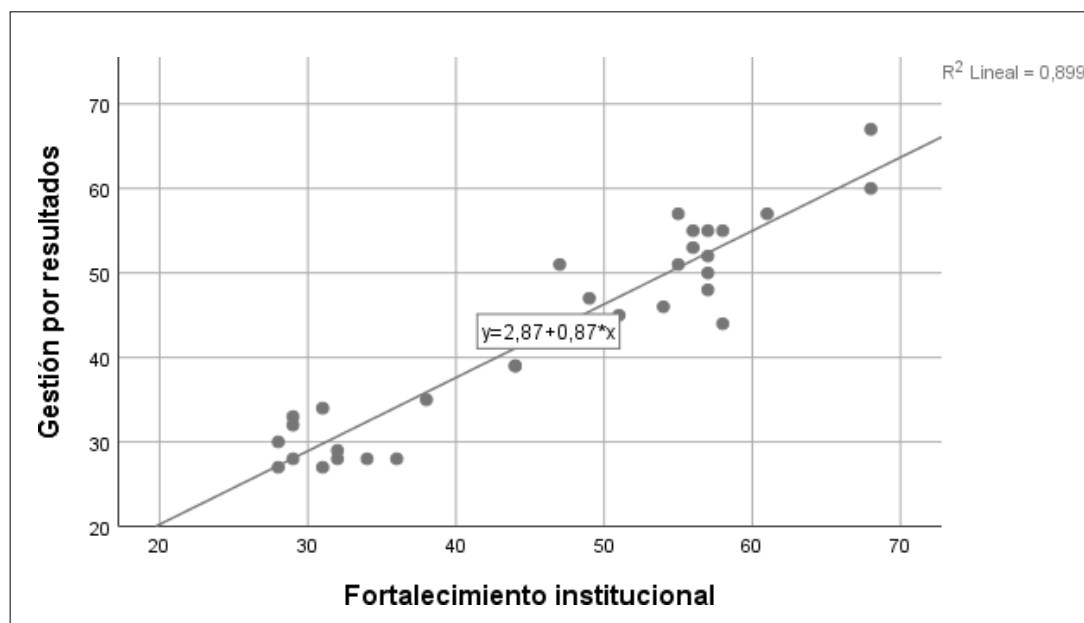


Figura 5. Influencia de las variables – Regresión lineal

$$\text{Gestión por resultados} = 2,87 + 0,87 \text{ Fortalecimiento institucional}$$

Del modelo econométrico mediante la regresión lineal, se puede deducir que, el cumplimiento de las acciones implementadas en el fortalecimiento institucional aumenta la gestión por resultados en la UGEL San Martín en 0.87 grados de eficiencia.

Asimismo, se deduce que existen otros factores que explican la gestión por resultados, ya que independientemente del fortalecimiento institucional, la gestión por resultados en la UGEL San Martín, es de 2.87 grados de eficiencia.

Concluyendo que existe un nivel de influencia significativa entre las variables, evidenciando que 0.87 es el nivel de influencia que suma el fortalecimiento institucional a la gestión por resultados.

Por otro lado, el coeficiente de determinación (R^2), especificado en la figura 5, se detalla a continuación:

Cálculo del R^2

$$R^2 = (\text{Coeficiente de Pearson})^2$$

$$CD = (0.948)^2 (100)$$

$$CD = (0.899) (100)$$

$$CD = 89.9\%$$

Interpretación: El R^2 (coeficiente de determinación) siempre se encuentra entre 0 y 100%, este refleja el porcentaje de variación de la variable Y (gestión por resultados) y explica su relación respecto a la variable X (fortalecimiento institucional). Mediante el cálculo el resultado del coeficiente de determinación es de 89.9%, al ser el porcentaje relativamente alto indica que la gestión por resultados tiene una relación de dependencia fuerte con el fortalecimiento institucional.

3.2. Discusión

Según Serra, A. (2008) señala que el fortalecimiento institucional es la implementación de medidas orientadas a mejorar el funcionamiento y la calidad de las instituciones públicas y colectivas encargadas de asegurar las bases que han de permitir a la sociedad. De acuerdo a los resultados de la investigación el grado de fortalecimiento institucional es bajo, en un 58%, 23 colaboradores lo confirmaron, 27% señalan que es medio, y el 15%, que es representado por 6 colaboradores. Los resultados señalaron que algunos de los directivos y funcionarios de la UGEL de Tarapoto no cuentan con el nivel de instrucción que requiere su cargo actual, determinado de esa manera que durante el proceso de selección de personal no se considera totalmente el perfil requerido para cada uno de los puestos. Se establece que, a falta de una buena gestión, la relación de la UGEL San Martín con los ciudadanos en cuanto a la atención de calidad, no es totalmente aprobatoria. Del mismo modo, otros de los factores que afectan al fortalecimiento Institucional es la falta de implementación de normas que ayuden a brindar una buena calidad de atención, planificación y control. Los resultados señalados anteriormente guardan relación con Serra (2016) en su estudio Fortalecimiento Institucional de los gobiernos Locales que señala que el principal objetivo del fortalecimiento institucional es mejorar el modelo institucional, tanto en sus componentes formales como son sus estructura organizacional, manuales y reglamentos, instrumentos de planificación y control; esto ayudará a mantener una relación de calidad con la población y sobre todo aportara al crecimiento del desarrollo de la población, lo cual es todo lo contrario a lo evidenciado en el lugar de estudio, las deficiencias encontradas imposibilita a la buena gestión, planificación, la calidad técnica de los recursos humanos, incluso la función directiva gerencial. Asimismo, la falta de capacitación a los colaboradores genera que no tengan un entendimiento claro sobre sus responsabilidades y/o deberes, como también dificultades para adaptarse y

entender sus labores; impidiendo de ese modo la falta de satisfacción de los empleados y de su nivel de motivación.

Según los resultados obtenidos para la variable Gestión por Resultados, determinaron que el grado de gestión por resultado es medio en un 43% del total de encuestados, mientras que el 35% señalan que es bajo, y el 22% mencionan que es alto. La mayoría de los colaboradores mencionaron que no se realiza con frecuencia el seguimiento de reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño, asimismo existe deficiencias en el monitoreo y evaluaciones que no permiten tomar decisiones para una adecuada ejecución de un proyecto. Paralelo a ello, se conoció que no definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas. Los resultados guardan relación con Sánchez, (2016) en su investigación análisis de la implementación del presupuesto por resultados concluyo que existe deficiencia en los procesos como el monitoreo, evaluación y desempeño de los planes, los cuales imposibilita el cumplimiento de las metas y de los objetivos; al igual que la investigación realizada.

Para concluir, se comprobó que el fortalecimiento institucional influye significativamente en la gestión por resultados, por medio de la prueba estadística de Pearson, lo que resultó que existe significancia, debido a que el valor p es 0,000, resultando menor que 0.05, asimismo la correlación fue positiva alta, ya que el valor obtenido fue de 0,948. Los resultados se asemejan a Antúnez, (2017) en su investigación Control interno y gestión por resultados, donde se aplicó el estadístico Rho de Spearman, donde existe una relación positiva y significativa entre las variables con Rho de Spearman de 0.462 y $p = 0000 < 0.01$. Al igual que Montero & Chuy (2015), en su investigación concluyo que las variables de estudio (liderazgo situacional y administración pública) guardan relación significativa hallándose un valor calculado donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral) y un nivel de correlación de 0.878, lo cual indica que la correlación es alta.

CONCLUSIONES

Se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se determina que el grado del fortalecimiento institucional en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019 es bajo en un 58%, debido a la falta de interés para la implementación de normas legales o directivas de alcance nacional que contribuyan en la mejora de cada uno de los procesos o actividades institucionales; de esta manera, en cuanto a sus dimensiones se refiere, obtuvimos los siguientes resultados: El grado de liderazgo político es bajo en un 52%, el grado de cumplimiento de las funciones de la directiva gerencial y profesional es bajo en un 62%, el grado de calidad técnica es bajo en un 45% y el grado de orientación a la gestión relacional es bajo en un 65%.
- Se determina que el grado de la gestión por resultados en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019, es medio en un 43%, ya que las estrategias no vienen contribuyendo en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, por cuanto ha generado el constante aplazamiento de la ejecución de proyectos establecidos, acompañado de una deficiente gestión de la entidad que han permitido inconvenientes en los procesos de gestión institucional; en este sentido, los resultados obtenidos sobre las dimensiones representan que el grado de planificación estratégica es bajo en un 52%, el grado de responsabilidad es bajo en un 82%, sin embargo, para el nivel de monitoreo y evaluación como del desarrollo personal, representan un alto índice del 52 % y 52% respectivamente.
- En cuanto al objetivo general se determina que el fortalecimiento institucional influye significativamente en la gestión por resultados, ello por cuanto el nivel de significancia unilateral alcanza un p-valor de $0.000 < 0.05$ con un coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor obtenido es de (0,948), lo cual indica una correlación positiva alta, logrando de esta manera determinar que la influencia de la gestión por resultados es 0.87 en función del grado del fortalecimiento institucional de la UGEL San Martín Tarapoto, 2019.

RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

- Al gobierno regional de San Martín fortalecer las habilidades técnicas y organizativas de la de dirección regional de educación para que desarrolle sus funciones de manera eficiente, eficaz y sostenible, optando por realizar una mejor evaluación sectorizada, prevaleciendo las competencias necesarias como la capacidad de gestión y la pronta aplicación de políticas educativas, teniendo como compromiso hacer cumplir los lineamientos y normativas que parten de un contexto regional, en aras de garantizar un resultado para el bien de la población.
- A la UGEL San Martín implementar mecanismos orientados a mejorar el funcionamiento y la calidad de gestión con la finalidad de garantizar la convivencia y el crecimiento del bienestar de la ciudadanía. Asimismo, estas deben estar centradas en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno permitiendo gestionar, evaluar las acciones, los procesos y producto de las organizaciones a luz de la medición de sus resultados.
- Al personal de la UGEL San Martín someterse a capacitaciones y evaluaciones constantes para así mejorar el desempeño laboral e incentivar la competitividad ayudando a la imagen institucional e incrementar nuevos conocimientos y así cumplir con el perfil para cubrir los puestos requeridos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Lima, Perú: Pacifico editorial.
- Antúnez, R. (2017). *Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/hsnv>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (6° ed.). Venezuela: Editorial Episteme
- Ban Ki, M. (2014). *Fortalecimiento de la organización*. Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/es/sg/speeches/reports/68/report-strenghtening.shtml>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bravo, F (2006). *Fortalecimiento de Instituciones, hacia un mundo competente y de calidad*. (8° ed.). Barcelona, España: Ediciones Universidad de Barcelona.
- Cámara, L. y Cañada, J. (2010). *La gestión orientada a resultados en las estrategias de fortalecimiento institucional*. Madrid, España: Fundación CIDEAL. Recuperado de: <http://fortalecimiento.cideal.org/sitefiles/adjuntos/90c0b2d795d0f730832cecc2e28e4cad.pdf>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Flores, S. (2015). *Procesos Administrativo y gestión empresarial en OPROABAS*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Matalgapa. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Fontalvo, T. y Vergara, J. (2010). *Gestión por resultados, eficiencia contable y administrativa*. España: Editorial Acribia.
- García, M. (2014). *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la Oficina de Transportes y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Rioja*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de <https://n9.cl/xs6ou>
- Goñi, A. (2008). *Responsabilidad social empresarial: modelo de funciones para la gestión de la RSE desde recursos humanos*. Universidad Adolfo Ibáñez. Chile

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6°ed). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- López, G. (2007). Capacitación. *Conciencia Tecnológica*, 27(30). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/944/94403013.pdf>
- Mendoza, P. y Robles, L. (2000). *Planeamiento estratégico en gerencia*. (1° ed.). Perú: Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio de Finanzas Públicas de Guatemala (2013). *ABC de gestión por resultados*. (1° ed.). Guatemala. Recuperado de: <https://pdf4pro.com/view/abc-de-gesti-243-n-por-resultados-minfin-gob-gt-9c12e.html>
- Montero, C. y Chuy, C. (2015). *Liderazgo situacional y administración pública en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – Huaura, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6024/Montero_DCA-Chuy_BVR.pdf?sequence=6
- Núñez, E. (2003). *Liderazgo político: Gobernabilidad*. New York, Estado Unidos.
- Ramos, L. y Albitres, R. (2010). *Sistema de Gestión para Resultados en el Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Ingeniería Lima, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/216>
- Reaño, W. R. (2014). *Propuesta de implementación de la gestión basada en resultados para mejorar la gestión académica, administrativa y financiera de la Universidad Nacional de Trujillo*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/5drt0>
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2009). *Fundamentos de la administración*. México: Pearson Educación
- Rodríguez, J. (2018). *El fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados del convenio entre Red de Salud Sánchez Carrión y el Seguro Integral de Salud, año 2016*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11974/rodriguezparedes_jhovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, W. (2016). *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143520/>
- Serra, A. (2008). *Fortalecimiento Institucional de los gobiernos Locales: La aportación de la cooperación descentralizada pública directa UE-AL*. (5° ed.). Montevideo, Uruguay: Editorial Observatorio de Cooperación Descentralizada UE-AL
- Serra, A (2016). *Fortalecimiento Institucional de los gobiernos Locales*; Barcelona. Recuperado de: <https://n9.cl/dypn>
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Amsterdam: Metalibri

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	ASPECTOS TEÓRICOS												
<p>Problema General ¿Cómo influye el fortalecimiento institucional en la gestión por resultados de la UGEL San Martín Tarapoto en el año 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el grado del Fortalecimiento Institucional en la UGEL San Martín-Tarapoto 2019? ¿Cuál es el grado de la Gestión por Resultados en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019?.</p>	<p>Hipótesis general Hi: El fortalecimiento institucional influye significativamente en la gestión por resultados de la UGEL San Martín Tarapoto, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas H1. El grado del fortalecimiento institucional en la UGEL San Martín- Tarapoto 2019. es bajo. H2. El grado de la gestión por resultados en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019, es medio.</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del fortalecimiento institucional en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019.</p> <p>Objetivo específico Determinar el grado del fortalecimiento institucional en la UGEL San Martín- Tarapoto 2019. Determinar el grado de la gestión por resultados en la UGEL San Martín - Tarapoto 2019.</p>	<p>Variable Independiente: Fortalecimiento institucional Es la implementación de medidas orientadas a mejorar el funcionamiento y la calidad de las instituciones públicas y colectivas encargadas de asegurar las bases que han de permitir a la sociedad construir sistemas productivos inclusivos y sostenibles y disponer de políticas de cohesión social que garantice la convivencia y el crecimiento del bienestar de la ciudadanía. Serra, A., (2008)</p> <p>Variable Dependiente: Gestión por resultados Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. Álvarez (2012 (p. 41)</p>												
Diseño de investigación	Variables de estudio		Población y muestra												
<p>Diseño no experimental</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --> O2 </pre> <p>Donde: M: Muestra Vx: Fortalecimiento Institucional Vy: Gestión por resultados r: Influencia</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Fortalecimiento Institucional</td> <td>Liderazgo político</td> </tr> <tr> <td>Función directiva gerencial profesional</td> </tr> <tr> <td>Calidad técnica de los recursos humanos</td> </tr> <tr> <td>Orientación a gestión relacional</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Gestión por Resultados</td> <td>Planificación estratégica,</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td>Monitoreo y evaluación</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de personal</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Fortalecimiento Institucional	Liderazgo político	Función directiva gerencial profesional	Calidad técnica de los recursos humanos	Orientación a gestión relacional	Gestión por Resultados	Planificación estratégica,	Responsabilidad	Monitoreo y evaluación	Desarrollo de personal	<p>Población: La población estuvo conformada por 100 trabajadores de la UGEL San Martín, que corresponden al área de administración.</p> <p>Muestra: La muestra calculada estuvo constituida por 40 trabajadores de la UGEL San Martín, que corresponden al área de administración.</p>
Variable	Dimensiones														
Fortalecimiento Institucional	Liderazgo político														
	Función directiva gerencial profesional														
	Calidad técnica de los recursos humanos														
	Orientación a gestión relacional														
Gestión por Resultados	Planificación estratégica,														
	Responsabilidad														
	Monitoreo y evaluación														
	Desarrollo de personal														
			Técnicas e instrumentos de recolección de datos												
			<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>												

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2.

Instrumentos

Vx: CUESTIONARIO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

Cargo que desempeña: _____

Se solicita por favor sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas. Se agradece de forma anticipada por su colaboración, los resultados que se obtengan en esta investigación científica permitirán identificar las condiciones técnico, y operativas para consolidar el Fortalecimiento Institucional.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 12 ítems. Los ítems incluyen tres alternativas de respuestas. Preste atención a cada una estos ítems, así como las opciones de repuesta que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su institución o ciudad.

N°	Preguntas	Escala				
		Nunca (1)	Casi Nunca(2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Liderazgo político						
1	¿En los últimos tres años, se han dado normas legales o directivas de alcance nacional que mejoren el Sistema de atención en la UGEL San Martín?					
2	¿El estilo de liderazgo del Director favorece el desarrollo del área de los recursos humanos de la UGEL?					
3	¿La mayoría de Trabajadores se preocupan por mejorar el sistema de atención en la UGEL?					
Función directiva gerencial profesional						
4	¿El Director muestra capacidad gerencial y profesionalismo en el desempeño de tan importante cargo?					
5	¿Los directivos y funcionarios de la UGEL Tarapoto cuentan con el nivel de instrucción que requiere su cargo actual?					
6	¿El Jefe de la oficina de Recursos Humanos maneja con profesionalismo su área?					
Calidad técnica de los recursos humanos						
7	¿El proceso de selección de personal toma en cuenta el perfil requerido para cada uno de los puestos?					
8	¿Las remuneraciones e incentivos del personal guardan equidad interna con las					

	de otros trabajadores de la UGEL San Martín Tarapoto?					
9	¿Existen capacitaciones constantes y continuas del personal?.					
Orientación a gestión relacional						
10	¿Las relaciones del Jefe del área de Recursos humanos con el Director es satisfactoria?					
11	¿Es aprobatoria la relación de la UGEL San Martín con los ciudadanos en cuanto a la atención de calidad?					
12	¿Las relaciones entre trabajadores del área de Recursos humanos, aseguran un buen clima laboral?					

Vy: CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR RESULTADOS

A continuación, se plantea un bloque de preguntas, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión por resultados. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

N°	Pregunta	Escala				
		Nunca (1)	Casi Nunca(2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Planificación Estratégica						
1	Los colaboradores participan en la elaboración de planes					
2	Los colaboradores seleccionan alternativas para solucionar los problemas que se presentan en la organización					
3	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos					
Responsabilidad						
4	Los colaboradores asumen compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo					
5	Los colaboradores se comprometen a alcanzar los productos necesarios para cumplir los objetivos de la institución.					
6	Los colaboradores asumen compromisos de responsabilidad de los resultados de gestión en su organización.					
7	Se definen los productos para hacer un control más efectivo del gasto público.					
8	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.					
Monitoreo y evaluación						
9	Se formularon los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.					
10	Se realizó el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño					
11	El monitoreo se aplica en la gestión de los proyectos					
12	La evaluación permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto					

Desarrollo personal						
13	Se orientan al personal para desarrollar los conocimientos necesarios en la organización.					
14	Se orientan al personal para desarrollar las competencias necesarias en la organización					
15	Los colaboradores se sienten motivado para los cambios de la organización					
16	Los colaboradores participan en capacitaciones para mejorar mi desempeño en procesos por resultados.					
17	Los colaboradores identifican con mi organización para el logro de los objetivos					