



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3487

Sistemas administrativos y gestión por resultados en el gobierno local

Josué Huamaní Cayllahua

<https://orcid.org/0000-0003-0404-8557>
jhuamani@unamba.edu.pe

Simiona Caballero Utani

<https://orcid.org/0000-0003-0539-9180>
Scaballerou@unamba.edu.gob.pe

Lintol Contreras Salas

<https://orcid.org/0000-0001-9040-7602>
Lcontreras@unamba.edu.pe

Jéssica Lisbeth León Vicencio

<https://orcid.org/0000-0003-2607-8474>
jleov@utea.edu.pe

Gregorio Gauna Chino

<https://orcid.org/0000-0003-0659-4236>
ggauna@unamba.edu.pe

Gladly Shayda Valdez Vilcas

191056@unamba.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5331-4220>

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Abancay, Perú

RESUMEN

En un marco internacional, las diversas instituciones públicas y privadas tienen como fin el proveer bienes y servicios en beneficio de la sociedad mediante la utilización de los diversos sistemas administrativos con la cual se encaminan para la ejecución de sus recursos institucionales. La misma que facilita la operatividad en las diferentes actividades programadas en el año fiscal. En tal sentido, el gobierno peruano orienta sus recursos a la sociedad en función a las brechas de educación, salud, agricultura, transporte, etc. Fomentando un enfoque de gestión por resultados, la misma que genera valor público en sus ciudadanos, más aun enfatizando en la tecnología y la modernización del Estado. Al respecto, el gobierno orienta sistemas administrativos para el uso eficiente de los recursos públicos destinados a los diferentes gobiernos locales, no siendo la excepción la municipalidad distrital.

En la indagación se empleó lo cuantitativo, con una muestra de 36 servidores civiles de la municipalidad distrital de Mara, obteniéndose como resultado donde resalta el uso correcto de los sistemas administrativos y la misma que favorece a una buena gestión por resultados tal como indica la base de datos de la indagación.

Palabras claves: *sistemas administrativos; transparencia; valor público; gestión por resultados.*

Correspondencia: jhuamani@unamba.edu.pe

Artículo recibido 15 setiembre 2022 Aceptado para publicación: 15 octubre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Huamaní Cayllahua, J., Caballero Utani, S., Contreras Salas, L., León Vicencio, J. L., Gauna Chino, G., & Valdez Vilcas, G. S. (2022). Sistemas administrativos y gestión por resultados en el gobierno local. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 286-303. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3487

Administrative systems and results-based management in local government

ABSTRAC

In an international framework, the various public and private institutions have the purpose of providing goods and services for the benefit of society through the use of the various administrative systems with which they are directed to the execution of their institutional resources. The same that facilitates the operability in the different activities programmed in the fiscal year.

In this sense, the Peruvian government directs its resources to society based on the gaps in education, health, agriculture, transportation, etc. Promoting a results-based management approach, the same that generates public value in its citizens, even more emphasizing technology and the modernization of the State. In this regard, the government guides administrative systems for the efficient use of public resources allocated to the different local governments, the district municipality being no exception.

In the investigation, the quantitative was used, with a sample of 36 civil servants of the district municipality of Mara, obtaining as a result where the correct use of administrative systems stands out and the same one that favors good management by results as indicated in the base. of inquiry data.

Keywords: *administrative systems; transparency; public value; management by results.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el estado peruano, los gobiernos locales actúan bajo el marco normativo promulgado por el congreso y consejo de ministros. Sin embargo, existen deficiencias por parte de las municipalidades distritales en relación al uso y manejo de los sistemas administrativos por lo que dificulta la generación de valor público.

Por otro lado, los sistemas administrativos del Estado van cambiando y modificándose de acuerdo a las necesidades que exige la sociedad, añadiendo valor a la gestión pública, mediante la adecuación del mejoramiento en procesos, técnicas y herramientas que permiten un mejor crecimiento y desarrollo del país.

Es así, que los sistemas administrativos hacen referencia al conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la administración pública, la misma que conlleva positivamente a la gestión por resultados.

En ese entender, se presentan las variables, dimensiones y resultados de la indagación, argumentado por sus respectivos autores para su mejor comprensión y finalizando con las conclusiones.

1.1 Definición de administración

La administración como plantea Chiavenato (2006) es aquella disciplina que se encarga de realizar un manejo adecuado de los recursos económicos, materiales, talento humano, enfocados a la satisfacción de intereses. Hoy por hoy se considera también aquel proceso de planear, dirigir, organizar y controlar una organización pues, uno de sus objetivos principales es el estudio de las organizaciones y la forma en adecuar sus recursos.

1.2 Administración pública

La administración pública involucra un grupo de instituciones y órganos de gobierno que se rigen de acuerdo a lineamientos y condiciones que imperan en el Estado. González (2005) menciona que la administración pública vendría a ser la parte más visible del gobierno, y así mismo este reflejado en el estado. Por lo tanto, se trata de un elemento básico, formado por un conjunto de organismos que actúan en base a lo establecido por el poder ejecutivo. Estos organismos son los encargados de dictar y aplicar las disposiciones necesarias para que se cumplan las leyes, fomentar los intereses públicos y resolver las reclamaciones de los ciudadanos.

1.3 Gobierno local

Los gobiernos locales tienen como finalidad dar respuesta al incremento de las demandas sociales, conflictos en ámbitos sociales de educación, agricultura, etc. Es así que este busca erradicar todo tipo de brechas y sobre todo orientándose al fortalecimiento de la gobernabilidad (Vargas,2011). Por lo tanto, es importante que los gobiernos cuenten con estrategias que les permitan acercarse al pueblo y conocer los problemas que los aquejan, para que así puedan canalizar sus esfuerzos hacia la mitigación y posterior eliminación de los mismos.

1.4 Definición de sistemas

Un sistema está constituido por un conjunto de elementos que guardan relación entre sí, cuyo comportamiento global persigue un objetivo (Marcelo y Osorio,1998). Es así que, un sistema se compone de elementos que a su vez conforman una actividad mayor, ello puede tratarse de un procedimiento o un plan de procedimientos que buscan una meta o metas comunes a través de la manipulación de datos, materia, entre otros.

1.5 Sistemas administrativos

Los sistemas administrativos son un conjunto de principios, procedimientos, normas, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan todas las actividades de la administración pública que requieren ser realizadas por todas las entidades de los poderes del Estado, los organismos constitucionales y los niveles de gobierno (Martinez, 2015).

En el Perú, los sistemas administrativos están integrados por un grupo de elementos y métodos interrelacionados entre sí con la finalidad de reglamentar el uso eficaz y eficiente de los recursos del sector público peruano y así tener un mejor control administrativo del mismo, este control implica la gestión de información que pueda generarse en los diferentes sectores. la norma que se encarga de regular los sistemas administrativos de manera general en el Perú es la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE, 2007)

1.6 Dimensiones

En el presente trabajo de investigación, se estudiará exclusivamente cuatro sistemas administrativos.

- Sistema nacional de abastecimiento. Se encuentra integrado de estrategias, normas, órganos interrelacionados entre sí, asimismo, el sistema tiene como fin el asegurar la

disponibilidad y distribución de recursos, bienes, los materiales y servicios no personales, a las entidades de la administración pública (Gardey y Pérez ,2009).

- Sistema nacional de contabilidad. Recaba y registra toda la información sobre las operaciones contables y financieras de las instituciones públicas, además, se encuentra integrado de procesos, principios, normas, técnicas e instrumentos diversos a través de los cuales se busca mostrar de manera transparente la imagen real y legal del patrimonio, la situación financiera, los resultados y la ejecución del presupuesto (Márquez ,2006).
- Sistema nacional de tesorería. Integra información relevante sobre la administración de las finanzas públicas, este sistema tiene como finalidad la utilización inteligente de los recursos puestos a su disposición mediante el cumplimiento de las leyes para así lograr una mejora en el desarrollo administrativo de los recursos públicos (Martinez, 2015)
- Sistema nacional de presupuesto. Engloba la administración financiera del sector público, es así que se rige de acuerdo con la Ley marco de la administración financiera del sector público (SAFI), norma que determina las disposiciones básicas para una administración integral y eficiente de los procesos vinculados con la captación y utilización de los fondos públicos, dentro de los procesos de responsabilidad, transparencia fiscal y búsqueda de la estabilidad macroeconómica (Martínez ,2017).

1.7 Teoría de gestión

La teoría de gestión ha ido evolucionando con el pasar de los años en función a los nuevos requerimientos organizacionales y al desarrollo tecnológico, asimismo, es gracias a esta teoría que hoy en día son muy valorados diversos aspectos relacionados con la obtención de buenos resultados como la conducta, el potencial humano, la productividad, el conocimiento, entre otros.

Por lo tanto, la mencionada teoría se enfoca en el análisis del trabajo orientándose al conocimiento como base de la eficiencia, la productividad y el desarrollo tecnológico a través de la innovación como fuente generadora de conocimiento y el aprendizaje permanente. Es así que la teoría de gestión puede tratarse también del conocimiento complejo, interdisciplinario, de diseño, sistemas de dirección, información y control en las organizaciones y sus proyectos en relación con su entorno social caracterizado por la incertidumbre (Martínez, 2002).

1.7.1 Modelos de gestión

Según Zabaleta (2012) los modelos de gestión dentro de las organizaciones representan ser una herramienta vital puesto que les permite plantear un conjunto de estrategias en relación a necesidades, todo ello con la finalidad de ponerlas en acción y ser controladas a través de indicadores de gestión y así de esta manera se logren alcanzar altos niveles de excelencia y ser más competitivos mediante el cumplimiento de los objetivos plasmados en sus documentos de gestión.

- **Gestión por resultados.** Se enfoca en las metas y objetivos organizacionales estas en relación directa a la planificación estratégica, esta tiene como finalidad involucrar a la gerencia, departamentos y colaboradores de la entidad hacia la búsqueda de resultados positivos.
- **Gestión democrática.** Aquí se propicia un ambiente de participación por parte de los colaboradores en todo el proceso decisorio, asimismo, participando en planteamientos de estrategias. Se considera importante el capital intelectual de la organización puesto que estos son generadores de innovación y a su vez establecer una relación y comunicación más cercana.
- **Gestión basada en procesos.** Se orienta a la mejora continua organizacional, por lo que se monitorea, controla y evalúa el desempeño de los procesos de esta forma se identifica e implementan mejores prácticas a nivel organizacional. De la misma manera se busca generar mejores relaciones con las diferentes áreas de la empresa, sistematizando los flujos de trabajo y ser más óptimos.
- **Gestión centralizada.** En este tipo de gestión, es el gerente el centro de todo, es quien define los objetivos, delega las tareas, responsabilidades y funciones, controla el rendimiento, proporciona soluciones y toma las decisiones.

1.8 Definición de gestión por resultados

A criterio del autor Makón (2000) la gestión por resultados hace referencia a un modelo planteado para lograr una administración adecuada de los recursos que dispone el Estado, para ello, se toma como base las actividades orientadas a atender las necesidades de la población. Este modelo se enfoca en la medición del desempeño de la gestión pública.

Según McBride (2011) la gestión por resultados se trata de un tipo de administración de procesos y procedimientos orientados a la consecución de más y mejores resultados,

también puede ser catalogado como una categoría administrativa empleada en los sectores tanto públicos como privados con el objetivo de mitigar las desigualdades existentes en relación a los diferentes factores que rodean a las organizaciones.

1.8.1 Etapas de la gestión por resultados

A criterio de Gonzales (2017) para que una organización pueda obtener beneficios positivos, la gestión por resultados debe seguir las siguientes etapas:

- a) Planificación. Es la etapa en la cual se determinan las prioridades en función a los objetivos prioritarios de una determinada organización, es así que, se fijan las políticas, los objetivos, las acciones, estrategias y metas que conseguirán en el tiempo el bienestar de la población de manera sostenible, garantizando el futuro de un país en desarrollo.
- b) Presupuesto y financiamiento. En esta etapa se determinan las fuentes respectivas para sustentar económicamente las diferentes actividades a realizar para el logro de las metas previamente establecidas en la etapa anterior.
- c) Diseño y ejecución de programas y proyectos. Es la etapa que permite garantizar el logro de objetivos, además, se pone en marcha lo planificado, por lo que se llevan a cabo acciones que sirven de conductores hacia la consecución de resultados y resolución de las diferentes necesidades y problemas.
- d) Monitoreo y evaluación. Es la etapa en donde se analiza los resultados obtenidos para que de esta manera se pueda comprobar si estos resultados son realmente los que se esperaban lograr, así como el uso de los recursos asignados con ese fin.

1.9 Dimensiones

- a. Calidad de vida. Es una combinación de elementos objetivos y de la evaluación individual de dichos elementos. Es así que, se trata de una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Asimismo, se consideran aspectos como el mantenimiento de relaciones armónicas y sostenibles entre el medio ambiente y la sociedad (Ardila, 2003)
- b. Efectividad. Mejía (2012) la efectividad es un concepto que “involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero”

Como manifiesta Uriarte (2013) la efectividad hace referencia a la capacidad de obtener los resultados deseados producto de la realización de ciertas actividades. Por lo tanto, es el equilibrio perfecto entre la eficiencia y la eficacia, es decir, para ser efectivo es importante previamente ser eficiente y eficaz, ya que la efectividad es la cuantificación o capacidad específica de acercarse a los objetivos planteados con anterioridad.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación empleo el enfoque cuantitativo, con un esquema deductivo y lógico, con la intención de formular preguntas de investigación, hipótesis para posteriormente llegar a las conclusiones que servirán para posteriores estudios.

La presente investigación es de tipo básica puesto que tiene como única finalidad la ampliación y profundización de todo lo relacionado a conocimientos que ya existen y no necesariamente se van a aplicar de manera inmediata, sin embargo, pueden ser la base de futuras aplicaciones, es así que las diferentes teorías son estudiadas para poder perfeccionar sus contenido (Ñaupas y Paitán, 2018).

Esta investigación es de nivel descriptivo - correlacional, ya que de acuerdo con Marroquín (2012) este nivel de investigación tiene como propósito el describir las diferentes situaciones y eventos tal como se presentan, además, se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando.

El presente proyecto de investigación es de diseño no experimental – transversal. Son aquellas que se realizan sin la necesidad de manipular ninguna variable debido a que no se tiene ningún tipo de control ni manejo sobre las mismas, por lo tanto, estas sólo son observadas en su contexto natural. De la misma manera, el autor manifiesta que una investigación es transversal cuando la recolección de datos se da en un único momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La población es aquel grupo de quienes se busca conocer algo, en donde se comparten características que son comunes entre sí y además de ello se deberán encontrar relacionadas con el problema de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza ,2018). Para efectos de la investigación se utilizo el muestreo no probabilístico por conveniencia en donde la elección del investigador es por interés.

La presente investigación está conformada por el personal que se encuentra laborando en la Municipalidad Distrital de Mara, con un total de 36 personas.

III. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos.

Tabla 1

Características generales de estudio

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Género	Femenino	19	52.8%	52.8%	52.8%
	Masculino	17	47.2%	47.2%	100.0%
	Total	36	100.0%	100.0%	
Edad	de 26 a 35 años	17	47.2%	47.2%	47.2%
	de 36 a 45 años	6	16.7%	16.7%	63.9%
	Menos de 25 años	13	36.1%	36.15%	100.0%
	Total	36	100.0%	100.0%	
Estado civil	Casado	1	2.8%	2.8%	2.8%
	Conviviente	4	11.1%	11.1%	13.9%
	Soltero	31	86.1%	86.1%	100.0%
	Total	36	100.0%	100.0%	
Formación profesional alcanzado	Bachiller	13	36.1%	36.1%	36.1%
	Estudiante universitario	4	11.1%	11.1%	47.2%
	Grado de magister	1	2.8%	2.8%	50.0%
	Secundaria	2	5.6%	5.6%	55.6%
	Técnico superior	3	8.3%	8.3%	63.9%
	Título universitario	13	36.1%	36.1%	100.0%
	Total	36	100.0%	100.0%	
Condición laboral	Contratado	26	72.2%	72.2%	72.2%
	Otro	10	27.8%	27.8%	100.0%
	Total	36	100.0%	100.0%	
Tiempo de servicio en la entidad	de 2 a 4 años	9	25.0%	25.0%	25.0%
	de 5 a 10 años	1	2.8%	2.8%	27.8%
	Menos de 1 año	26	72.2%	72.2%	100.0%
	Total	36	100.0%	100.0%	

Nota. En la tabla se muestra los resultados del estudio

En la tabla podemos observar la data de los colaboradores que fueron encuestados, en donde el 52.8% es de género femenino y el 47.2% masculino, por otro lado, se muestra que la edad más resaltante es de 26 a 35 años con un 47.2%. Asimismo, la condición

laboral que tienen los trabajadores dentro de la entidad de acuerdo al estudio realizado el 72.2% son contratados, mientras el tiempo de servicio más sobresaliente es de menos de 1 año con un 72% a diferencia con el tiempo de servicio que es de 2 a 4 años con un 25%.

Tabla 2

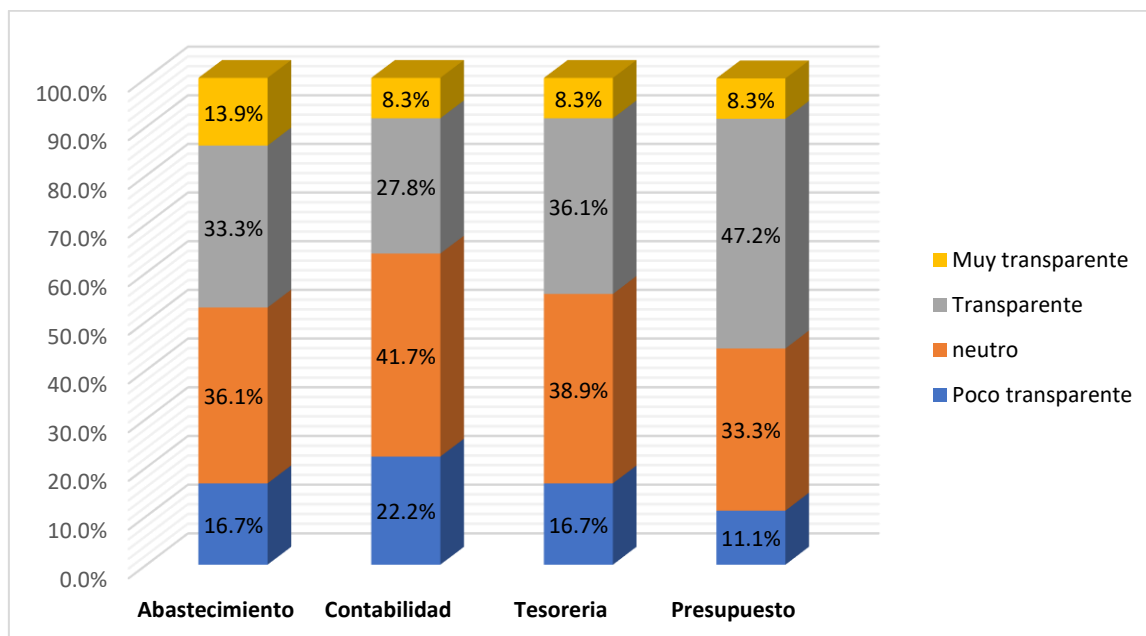
Sistemas administrativos

Dimensiones	Poco transparente		Neutro		Transparente		Muy transparente	
	n	%	n	%	n	%	n	%
S N de abastecimiento	6	16.7%	13	36.1%	12	33.3%	5	13.9%
S N de contabilidad	8	22.2%	15	41.7%	10	27.8%	3	8.3%
S N de tesorería	6	16.7%	14	38.9%	13	36.1%	3	8.3%
S N de presupuesto	4	11.1%	12	33.3%	17	47.2%	3	8.3%

Nota. La tabla demuestra los resultados de la data.

Figura 1

Dimensiones de los sistemas administrativos



Nota: Resultados obtenidos del procesamiento de datos recolectados.

De los resultados de la figura 1 se deduce que el personal que labora en la entidad, maneja los sistemas administrativos de forma neutral, esto dado por los porcentajes de: Abastecimiento 36.1%, contabilidad 41.7%, Tesorería 38.9% y presupuesto con un 33.3%.

En tal sentido aún se evidencia cierta debilidad respecto al uso y manejo de las normas, procedimientos con los que cuenta cada sistema administrativo mencionado, en la misma línea, la baja capacitación hace que los procesos sean más lentos y engorrosos para el trabajador. Por lo tanto, esto mostraría una gestión deficiente que no favorece a la población y no será beneficioso para la gestión edil.

Por otra parte, en la figura presentada se puede visualizar que el sistema nacional de presupuesto viene desempeñándose a un 47.2% de manera transparente, en donde los servidores civiles poseen conocimientos acordes al sistema, es por ello que desempeñan un mejor trabajo, existiendo transparencia, en la planificación, ejecución y el respectivo control alcanzando de esta forma las metas que tiene la entidad.

Tabla 3

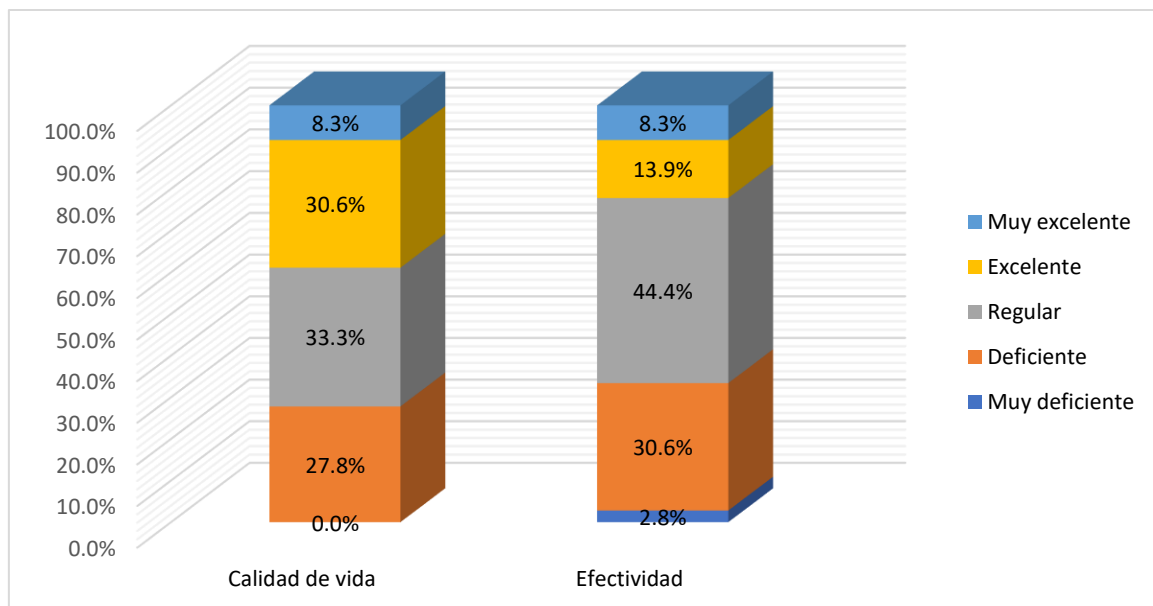
Gestión por resultados

Dimensiones	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Excelente		Muy excelente	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Calidad de vida	0	0.0%	10	27.8%	12	33.3%	11	30.6%	3	8.3%
Efectividad	1	2.8%	11	30.6%	16	44.4%	5	13.9%	3	8.3%

Nota. La tabla demuestra los resultados de la data.

Figura 2

Dimensiones de la gestión por resultados



Nota. La figura presenta los porcentajes que se tuvo de la investigación.

Respecto a la figura 2, se corrobora que la gestión por resultados viene siendo de manera regular tal como muestra los porcentajes de las dimensiones como: 33.3% de calidad de vida y 44.4 % efectividad, este resultado advierte que el gobierno local trata de administrar los recursos con que cuenta la municipalidad a través de principios y objetivos, estos con la finalidad de disminuir los índices de pobreza y cumpliendo con la demanda social.

A pesar de estos resultados podemos inferir que el 30.6% de servidores civiles perciben que la efectividad en la entidad es deficiente esto a raíz de la poca implementación de modernos procesos alineados a la evaluación y monitoreo de resultados, todo ello perjudica cumplir con los objetivos planteados.

Tabla 4

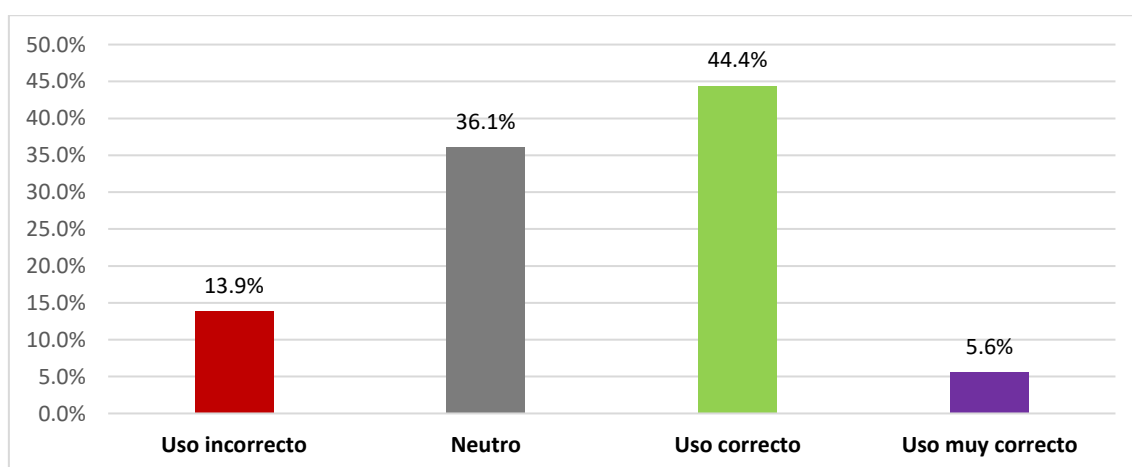
Sistemas administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Uso incorrecto	5	13.9%	13.9%	13.9%
Neutro	13	36.1%	36.1%	50.0%
Uso correcto	16	44.4%	44.4%	94.4%
Uso muy correcto	2	5.6%	5.6%	100.0%
Total	36	100.0%	100.0%	

Nota. En la tabla muestra los resultados de la investigación.

Figura 3

Sistemas administrativos



La figura 3, muestra los resultados de la primera variable de la indagación sistemas administrativos teniendo en cuenta que el 44.4% de los encuestados afirman que se realiza un uso correcto, mientras por otra parte el 36.1% indico como neutro deduciendo

que no están a favor ni en contra. Esto significa que los trabajadores de la municipalidad realizan un uso adecuado de los principios, normas y procesos de los sistemas administrativos, cabe mencionar que un bloque pequeño de los encuestados necesita capacitaciones de acuerdo al sistema que desempeñan sus actividades ya sea de abastecimiento, contabilidad, tesorería y presupuesto para que de esa forma puedan lograr los objetivos que tiene la institución.

Tabla 5

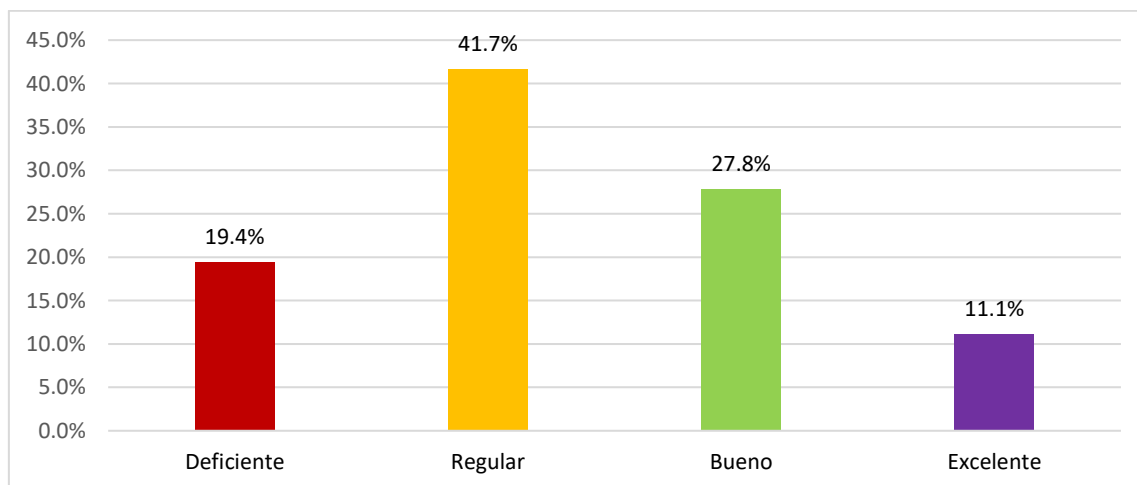
Gestión por resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	19.4%	19.4%	19.4%
Regular	15	41.7%	41.7%	61.1%
Bueno	10	27.8%	27.8%	88.9%
Excelente	4	11.1%	11.1%	100.0%
Total	36	100.0%	100.0%	

Nota. En la tabla muestra los resultados de la investigación.

Figura 4

Gestión por resultados



La figura 4, muestra los resultados que se alcanzó de la variable gestión por resultados, indicando que el 41.7% de los encuestados indicaron como regular la gestión, mientras el 27.8% señaló como bueno. Lo que significa que el gobierno local no se está cumpliendo con sus objetivos propuestos de su gestión por ende no existe resultados eficientes, dado que no están desempeñando con sus actividades planificadas, por ello no hay una mejora

con la calidad de vida de los ciudadanos, de igual forma existe una débil efectividad en su administración que no será nada favorable para la población.

Tabla 6

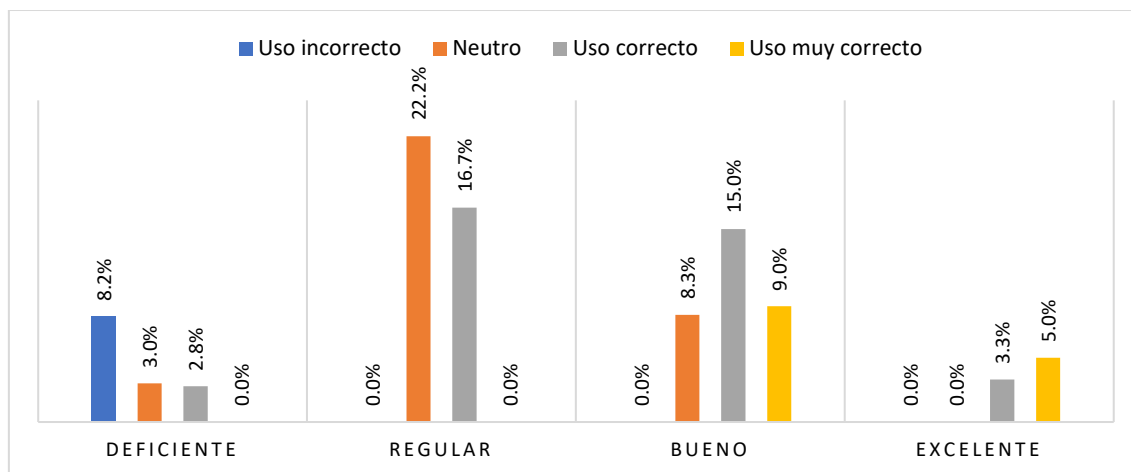
Cruce de las variables sistemas administrativos y gestión por resultados

		Gestión por resultados				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Sistemas administrativos	Uso incorrecto	2	0	0	0	2
		8.2%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
	Neutro	2	8	3	0	13
		3.0%	22.2%	8.3%	0.0%	36.1%
	Uso correcto	1	6	9	0	16
		2.8%	16.7%	15.0%	3.3%	44.4%
Total	Uso muy correcto	0	0	2	3	5
		0.0%	0.0%	9.0%	5.0%	13.9%
		5	14	14	3	36
		13.9%	38.9%	38.9%	8.3%	100.0%

Nota. La tabla presenta los datos que se obtuvo de la indagación.

Figura 5

Cruce de las variables sistemas administrativos y gestión por resultados



Nota. La figura muestra los porcentajes de la tabla anterior.

De la figura 5 se puede apreciar a las dos variables estudiadas. De la observación se puede valorar los rangos más altos de la gráfica que se obtuvo el 22.2% de los encuestados afirmo como regular, es decir que hay debilidad en la gestión por parte de las autoridades de la institución, a esto podemos afirmar que la entidad pública no está cumpliendo con los objetivos y evaluando los resultados que tiene la institución, por esto no se disminuye

la pobreza, no hay seguridad económica y tampoco el bienestar general de toda la ciudadanía de Mara, en otras palabras la calidad de vida no es tan buena.

Por otra parte, el 15.0% indican como bueno, es decir que los sistemas administrativos utilizan de forma correcta, esto significa que solo un pequeño porcentaje de los encuestados están de acuerdo con eso, por ello aún falta gestionarlos adecuadamente, ya sea realizando más capacitaciones a los colaboradores de la entidad para así poder ejecutar los fines que tiene la municipalidad de Mara.

Tabla 7

Correlación de los sistemas administrativos y gestión por resultados

Correlaciones			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	,640**
		Sig. (bilateral)		0.000
	V2	N	36	36
		Coeficiente de correlación	,640**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	36	36

Nota. La tabla presenta la correlación de las variables estudiadas.

Respecto a la tabla 7, la prueba de Rho Spearman, el valor que se obtuvo de nivel de significancia es de 0.000 con una correlación de 0.640, que se encuentra dentro del parámetro de 0.4 a 0.69 siendo una correlación positiva moderada de esta forma se puede deducir. Que siendo menor que 0.05 de nivel de significancia. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna “Existe una relación positiva moderada entre los sistemas administrativos y gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Mara, periodo 2022”.

IV. CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación muestran que existe una relación positiva moderada entre los sistemas administrativos y gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Mara, tal como muestra el modelo Rho de Spearman, según los resultados se obtiene que los trabajadores que fueron encuestados el 44.4% indican que se realiza un uso correcto de los sistemas administrativos de la entidad, afirmando que los colaboradores de la institución están capacitados para la utilización de dichos sistemas. No obstante, el 36.1% indicaron como neutro, esto se puede deducir que algunos trabajadores no están a

favor ni en contra, respecto al buen uso de los sistemas administrativos, significando que aún hay algunas debilidades que se tienen que mejorar en el manejo.

Asimismo, se identificó que el sistema nacional de presupuesto se viene desarrollando de manera transparente con un 47.2% de aceptación por parte de los trabajadores representando este un porcentaje mayor frente a los demás sistemas administrativos. No obstante, los sistemas nacionales de: Abastecimiento, Contabilidad y tesorería se perciben algunas deficiencias sumado a ello la poca transparencia e información sobre la utilización de los recursos con los que cuenta el gobierno edil.

En cuanto a la gestión por resultados esta viene siendo ejecutada de manera regular, tal como se visualiza en el portal de transparencia-MEF; corroborado con el resultado del 33.3% en la calidad de vida y 44.4% de efectividad. Siendo la función del gobierno local en disminuir la pobreza, seguridad económica y garantizar el bienestar general en sus habitantes. Por otro lado, el 30.6% manifiestan que la efectividad en la municipalidad es deficiente, puesto que existen nuevas tecnologías y sistemas para la mejora de procesos, la misma que dificulta adaptarse por los colaboradores ocasionando el cumplimiento mero de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2).
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. In *Mc Graw Hill Interamericana* (7^o).
- Congreso de la República del Perú. (2007). Ley 29158. In *Diario Oficial El Peruano* (pp. 360404–360413). http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-Organica-del-Poder-Ejecutivo_29158-LOPE.pdf
- Gardey, A., y Pérez, J. (2009). *Abastecimiento*. 4.
- Gonzales, E. (2017). *Cómo funciona la gestión por resultados para el desarrollo en el Estado*. 1–5.
- González, J. (2005). La Administración Pública como Ciencia: una aproximación a su objeto de estudio. *Espacios Públicos*, 8(15), 162.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. shorturl.at/mwS39

- Makón, M. (2000). *Modelo de gestión por resultados en los organismos de la administración pública*. 14.
- Marcelo, A., y Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. *Cinta de Moebio*, 27, 157.
- Márquez, Y. (2006). Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas año 1 , número 2. *Conatbilidad y Negocios*, 1, 16–20.
- Marroquín, R. (2012). Metodología de la Investigación. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, 1–26.
- Martinez, A. (2015). Manual De Los Sistemas Administrativos Del Sector Público. In *Gaceta Juridica*.
- Martínez, C. (2002). *Neoinstitucionalismo y Teoría de Gestión*. 9–16.
- Martínez, J. (2017). Acerca de las teorías del comercio internacional. *Laberinto*, 1–11.
- McBride, D. (2011). *La gestión por resultados: un cambio cultural necesario en el sector público | Administración | Actualidad | ESAN*. 22–24.
- Mejía, C. (2012). Indicadores de efectividad y eficacia. *Documentos Planning*, 76, 4.
- Ñaupas, H., y Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, H. E. R. D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Vargas, J. (2011). Gobierno Local: autonomía y gobernabilidad local. *Urbano*, 14(24), 69.
- Zabaleta, A. T. (2012). *Modelos de gestión organizacional*. 1–10.