

TRASCENDENCIA DE COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN POR RESULTADOS PARA LA EFECTIVIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO, 2020-2023

Dr. Eusterio ORÉ GUTIÉRREZ, responsable¹
Dr. Víctor Raúl RODRÍGUEZ HURTADO, Miembro
Mtro. Jorge Alberto PRADO PALOMINO, Miembro

RESUMEN

Las habilidades directivas y la implementación de estrategias orientadas a resultados son esenciales para garantizar el rendimiento óptimo y el cumplimiento eficaz de los objetivos de la organización. Para lograr un funcionamiento óptimo, es necesario fortalecer las habilidades de gestión, desarrollar e implementar estrategias orientadas a resultados para asegurar la implementación efectiva de las metas organizacionales. El propósito central de esta investigación consistió en “analizar el impacto de las competencias gerenciales y la gestión orientada a resultados en la efectividad organizacional del “Gobierno Regional de Ayacucho” durante el período 2020-2023, la investigación aplicada sigue un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, método de deducción de hipótesis, población de 331 trabajadores de “Gobierno Regional Ayacucho”; muestra 109. El resultado determina debilidades en competencias gerenciales y la deficiente implementación de gestión para resultados limitan la eficacia del

“Gobierno Regional de Ayacucho”, afectando su capacidad para lograr sus metas y cumplir con su mandato. En conclusión, existe una correlación positiva alta según Tau B de Kendall 0.933 y 0.913 y p valor de 0.000 ($p < 0.05$) el análisis tuvo en cuenta el potencial de gestión, la gestión del desempeño y la eficiencia de la organización.

Palabras clave: Habilidades directivas, gestión orientada a resultados y eficacia organizativa.

TRANSCENDENCE OF MANAGERIAL COMPETENCIES AND RESULTS-BASED MANAGEMENT FOR THE EFFECTIVENESS OF THE AYACUCHO REGIONAL GOVERNMENT, 2020-2023

ABSTRACT

Managerial skills and the implementation of results-oriented strategies are essential to ensure optimal performance and effective fulfillment of organizational objectives. To achieve optimal performance, it is necessary to strengthen management skills, develop and implement results-oriented strategies to ensure effective implementation of organizational goals. The central purpose of this research was to “analyze the impact of managerial competencies and results-oriented management on the organizational effectiveness of the “Regional Government of Ayacucho” during the period 2020-2023, the applied research follows a quantitative approach, nonexperimental design, hypothesis deduction method, population of 331 workers of “Regional Government of Ayacucho”; sample 109. The result determines weaknesses in managerial competencies and the deficient implementation of management for results limit the effectiveness of the “Regional Government of Ayacucho”, affecting its ability to achieve its goals and fulfill its mandate. In conclusion, there is a high positive correlation according to Kendall’s Tau B 0.933 and 0.913 and p value of 0.000 ($p < 0.05$) the analysis took into account management potential, performance management and organizational efficiency.

Key words: managerial skills, results-oriented management and organizational effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

La emergencia sanitaria del Covid-19 ha ocasionado un impacto importante en la administración pública de todo el mundo. Según Gupta (2020), las medidas introducidas para limitar la propagación del virus

han creado desafíos en la administración pública, incluida la necesidad de adaptar urgentemente políticas y servicios para satisfacer las necesidades del nuevo puente. Hammersley (2020) enfatiza que la crisis ha puesto de relieve la importancia de la colaboración entre diferentes sectores y la comu-

¹ eusterio.ore@unsch.edu.pe.

nicación efectiva entre agencias gubernamentales. Por su parte, Damanpour y Schneider (2020) sostienen que la pandemia ha acelerado la adopción de la tecnología digital en la administración pública, cambiando la forma en que se prestan los servicios gubernamentales. En resumen, la pandemia ha remodelado la administración pública, enfatizando la necesidad de flexibilidad, colaboración y adaptación a nuevas circunstancias.

La eficiencia de las organizaciones gubernamentales mejora significativamente mediante habilidades de liderazgo y gestión orientadas a resultados. Según Mintzberg (2009), una capacidad de gestión adecuada garantiza un liderazgo estratégico eficaz al garantizar el uso eficiente de los recursos y una coordinación óptima de las actividades. Por otro lado, Behn (2003) sostiene que la gestión basada en el desempeño proporciona un marco estructurado para establecer objetivos claros y mensurables, facilitando la evaluación del desempeño y alineando esfuerzos para lograr resultados específicos. La combinación de estas dos perspectivas fomentará una cultura organizacional que priorice la eficiencia y la mejora continua, fortaleciendo así la capacidad de las agencias gubernamentales para lograr efectivamente sus objetivos y responsabilidades.

Basado en evidencia teórica y empírica, nuestro estudio se enfoca en responder la pregunta:

¿Cómo afecta la capacidad de gestión y la gestión basada en el desempeño en el desempeño de Gobierno Regional, Ayacucho durante el periodo 2020-2023? Nuestro objetivo es evaluar cómo estas capacidades y prácticas impactan la eficacia de la administración pública regional. La investigación se construyó según tipo aplicada, a nivel explicativo y de diseño no experimental, utilizando un método de deducción de hipótesis. La población de investigación comprendió 331 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra de 109 gerentes, funcionarios y expertos relacionados con el tema de análisis. Se utilizó el muestreo por conveniencia, es decir, no probabilístico. En el artículo, exploramos dos contextos: en el primer contexto, analizamos cuestiones relacionadas con el impacto de la capacidad de gestión y la gestión del desempeño en la efectividad organizacional.

Problema de investigación

En diversas regiones y países, se está observando un creciente llamado a una gestión gubernamental más eficaz y eficiente. Esta demanda se refleja en la necesidad de reformas para modernizar la entrega de servicios por parte de las entidades estatales,

siendo destacada la reforma hacia una gestión por resultados (o gestión para resultados). Esta evolución en la gestión gubernamental ha ido más allá de simplemente abordar necesidades, para enfocarse en los derechos fundamentales y el bienestar humano, colocando a la persona en el centro del proceso.

La gestión para resultados es crucial para determinar en qué medida las políticas públicas logran generar cambios y mejoras que benefician a la ciudadanía. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2012, pág. 124), el seguimiento y la evaluación de resultados proporcionan a los tomadores de decisiones información confiable para mejorar, ajustar o redirigir programas, proyectos y actividades, al detectar posibles dificultades no identificadas previamente. Estos resultados también respaldan las decisiones presupuestarias basadas en resultados y contribuyen a la rendición de cuentas al proporcionar información a la ciudadanía.

En Perú, la gestión para resultados fue introducida en 2008 a través del presupuesto por resultados (PpR) como un ensayo, convirtiéndose en una exigencia en la gestión a partir de 2018, siendo obligatoria en todas las entidades públicas. Sin embargo, actualmente persisten deficiencias y limitaciones debido a la falta de implementación según un modelo lógico que promueva el valor público. Esto ha resultado en prácticas inadecuadas en programas estratégicos, lo que ha llevado a una ejecución presupuestaria ineficaz, como se evidencia en el caso de la región de Ayacucho.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2022), la región de Ayacucho ha registrado una ejecución del 17.9% en inversiones durante el primer semestre del año, ubicándose en el octavo lugar entre los gobiernos regionales del país, de un total de 25 regiones, en términos de ejecución presupuestaria. Esta información está disponible en el portal de transparencia del MEF.

La información sobre los gastos realizados no resulta convincente, ya que la ejecución presupuestaria está retrasada y no se cumplen las programaciones establecidas en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) y el Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones (PAC) a nivel del gobierno regional.

Según el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2022), la región Ayacucho ocupa el puesto 20 de un total de 25 regiones en el índice estimado de competitividad para el año en curso. Además, se sitúa en el penúltimo lugar del ranking en cuanto al desempeño de las instituciones, con una puntuación de 3.7 sobre 10 (ver Tabla 1).

Tabla 1

Clasificación en el Índice de Competitividad Regional para la Región Ayacucho (en comparación con otras 25 regiones), utilizando una escala de puntuación de 0 a 10.

	2021		2022	
	Puesto (de 25)	Puntaje (de 0 a 10)	Puesto (de 25)	Puntaje (de 0 a 10)
Índice total	19	3.7	20	3.7
Entorno				
económico	18	2.2	18	2.2
Infraestructura	16	4.0	18	4.2
Salud	19	4.4	19	4.5
Educación	16	4.1	17	4.2
Laboral	21	3.2	19	3.2
Instituciones	20	4.7	24	3.7

Nota. Extraído de Informe del Instituto Peruano de Economía-IPE 2022, p.83; denominado, Índice de competitividad regional -INCORE 2022. Fuente: Elaboración propia

Después de analizar el “Plan Estratégico Institucional (PEI)” del año 2021 del “Gobierno Regional de Ayacucho” (GORE), se concluyó que el Objetivo Estratégico Institucional N°8 no logró ninguna de las metas planteadas de las siete (7) metas estratégicas institucionales. meta. Este análisis muestra que el gobierno provincial no ha alcanzado el 70% de las metas planificadas y estimadas anteriormente, lo que muestra limitaciones e insuficiencias en calidad y eficiencia operativa.

El informe de avance del plan estratégico institucional 2021 del “Gobierno Regional de

Ayacucho” (GORE-Ayacucho) muestra que de las 74 acciones estratégicas institucionales planificadas para el período 2022-2026, solo se alcanzó la

meta. Se han finalizado 17 de ellos, lo que supone el 22,9% del total. Sin embargo, las 57 acciones restantes no lograron los objetivos fijados para 2021. Además, también se revelan insuficiencias en la elaboración, control y supervisión de programas y proyectos, debido a la falta de compromiso y participación del personal de los departamentos operativos y de los centros de gasto. Esta situación se debe en parte a la delegación de responsabilidades a empleados con conocimientos y habilidades limitados en planificación estratégica. Como resultado, existen claras falencias en la evaluación de los resultados del Plan Estratégico al 2021 y problemas en la implementación de actividades estratégicas en la gestión regional.

Tabla 2

Avances en la implementación del Objetivo Estratégico Institucional N° 8 (OEI 08) en el “Gobierno Regional de Ayacucho”: Análisis de la Efectividad del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022

META 2022	% Programado	% Ejecutado
Fortalecimiento integral de la capacidad operativa de los órganos estructurados en el gobierno.	97	71.2
Espacios de participación ciudadana inclusivos en la gestión del gobierno.	3	0
Implementación de la gestión con enfoque de procesos en el gobierno.	4	0
Implementación del gobierno digital de calidad en el gobierno.	3	0
Simplificación de procesos y procedimientos administrativos oportunos en el gobierno.	3	0
Identificación y sanción de actos de corrupción oportunos en la gestión.	10	0
Implementación y equipamiento adecuados para los órganos estructurados en el gobierno regional.	2	0

Nota. Evaluación del Plan Estratégico Institucional 2021, p. 5-6-7. Fuente: Extraído del Gobierno Regional de Ayacucho 2022.

En la prospectiva, resultará fundamental adoptar un enfoque renovado para potenciar la capacidad de gestión e instaurar un modelo de gestión orientado al rendimiento en el “Gobierno Regional de Ayacucho”. En este escenario, la innovación adquiere una relevancia significativa, donde la ciencia, la tecnología y la innovación desempeñan un papel esencial. Nuestra contribución en este campo podría resultar determinante para la formulación de políticas públicas de innovación más inclusivas y sostenibles.

Marco teórico Competencias gerenciales

Según Wignaraja (2008), todos los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y otros objetivos de desarrollo en todos los niveles, ya sean internacionales, nacionales o institucionales, están muy influenciados por los activos y habilidades del capital humano y organizacional. Siendo la capacidad de gestión el elemento más importante de este proceso. Estas organizaciones son responsables de desarrollar las metas y estrategias necesarias para asegurar su implementación efectiva. La literatura sobre eficacia del desarrollo ha enfatizado consistentemente que el desarrollo de capacidades de grupos de trabajo individuales es un aspecto importante que requiere mayor atención por parte de los países y las agencias de desarrollo.

Como señala Díaz et al. (2018) las competencias gerenciales son fundamentales para lograr los objetivos establecidos en la gestión gubernamental. Estas competencias se refieren a conductas que demuestran conocimientos, habilidades, habilidades y actitudes, incluyendo aspectos psicomotores y emocionales. La sinergia entre estos elementos, como atributos individuales, conecta la práctica de valores con resultados óptimos. En resumen, las competencias de gestión son habilidades que le permiten lograr resultados de gestión impresionantes al facilitar la comprensión de cómo lograr la eficiencia necesaria para garantizar las operaciones normales y la prestación de servicios esenciales débiles en parámetros basados en la calidad y el entusiasmo.

Con base en las teorías propuestas por estos autores, se encuentra que la variable capacidad de gestión, como lo señala Díaz et al. (2018), incluye los siguientes aspectos:

Liderazgo, con la implementación de actividades motivadoras y estimulantes; procedimientos para compartir la visión y misión de la organización y realizar funciones orientadas a resultados. Comunicar y realizar actividades para desarrollar la ca-

pacidad de escucha y el interés de los empleados. Se crea trabajo en equipo, equipos multifuncionales para lograr objetivos y la integración de equipos de alto rendimiento en cada proceso para lograr valor social. Excelencia profesional, proceso estructurado de resolución de problemas con innovación individual y actividades creativas, proceso de planificación estratégica para lograr resultados.

El liderazgo transformacional es otra variable esencial para compartir visión y misión, centrándose en resultados de impacto social que impulsen continuamente a los funcionarios hacia la sostenibilidad; Es la capacidad de liderar un equipo como entrenador y mentor. Esta dimensión viene acompañada de la comunicación horizontal, ayudando a estimular la capacidad de escucha y el interés por cada tema, características necesarias en el proceso comunicativo para lograr una mayor eficiencia desde la unidad receptora, recepción y coordinación. resultado.

Por otro lado, el trabajo en equipo interdisciplinario y de alto rendimiento tiene como objetivo gestionar procesos para alcanzar metas previamente definidas y establecidas en los planes de acción necesarios para alcanzar resultados en pro del bienestar. Es decir, una gestión eficaz de la administración pública. También como campo de especialización, se centra en buscar la innovación, la creatividad personal y afrontar cualquier imprevisto que pueda surgir en cada momento.

La perspectiva de Becerra e Hidalgo (2018) identifica características centrales que contribuyen al progreso y el bienestar tanto de las instituciones como de las poblaciones. Los autores enfatizan la necesidad de una acción efectiva por parte de los actores participantes, quienes deben esforzarse por mejorar su desempeño. Entre estas actividades, se debe priorizar el fortalecimiento del potencial y la capacidad para cumplir con los requisitos de servicios públicos de alta calidad y centrados en las personas.

Los servicios públicos se encuentran en constante mejora mediante el impulso de la productividad y el compromiso de los miembros de la institución. En este sentido, el principal objetivo del estudio es priorizar estrategias para fortalecer la capacidad de gestión de los servidores públicos y promover relaciones laborales efectivas entre ellos. En otras palabras, busca promover una cultura organizacional que sea fundamental para el desarrollo en beneficio de los ciudadanos. **Gestión para resultados**

La gestión para resultados tiene sus raíces en la teoría de la gestión neoclásica, desarrollada originalmente por Peter F. Drucker en 1954 tras la pu-

blicación de su informe sobre la gestión basada en objetivos. En ese momento, las empresas estadounidenses enfrentaban una presión cada vez mayor por parte del gobierno para pagar impuestos y tributos, incluso cuando la productividad de muchas empresas disminuía. Esto hace necesario recortar costes y centrarse directamente en la consecución de resultados dentro de la organización.

El concepto de gestión por resultados se fundamenta en los principios de la teoría de gestión neoclásica, que fue pioneramente establecida por Peter F. Drucker en 1954, coincidiendo con la publicación de su estudio sobre la gestión enfocada en objetivos. En ese momento, las empresas estadounidenses enfrentaban una presión cada vez mayor por parte del gobierno para pagar impuestos y tributos, incluso cuando la productividad de muchas empresas disminuía. Esto hace necesario recortar costes y centrarse directamente en la consecución de resultados dentro de la organización.

El tema clave de la gestión para resultados ha adquirido importancia debido a la creciente presión y la necesidad de un control más estricto sobre los empresarios. Este enfoque innovador reconoce los conceptos de jerarquía y gestión por objetivos como estrategias clave para la mejora continua de los procesos organizacionales. En esta perspectiva, resalta la importancia de definir metas y actividades precisas en los ámbitos esenciales de la generación de valor, junto con la capacidad de concentrar el control interno y la toma de decisiones estratégicas en la instancia central. Los departamentos también tienen total autoridad para decidir cómo lograr los resultados esperados. Para garantizar una mayor autonomía en el desarrollo de la estrategia, se decidió eliminar la presencia de consultores.

Evans y Lindsay (2010), señalan que la gestión basada en resultados abarca un conjunto de procesos técnicos y estratégicos basados en la relación entre el gobierno y la sociedad. Ambas partes se comprometen a lograr resultados específicos: el Estado se centra en la creación efectiva de valor público para mejorar el bienestar de las personas en territorios específicos, mientras que la sociedad se compromete a comprometerse a implementar las obligaciones establecidas por los gobiernos en todos los niveles. Con el propósito de alcanzar esta meta, es crucial que los empleados sean diligentes, comprometidos y promuevan la participación activa, estructurada y eficaz de los individuos en áreas geográficas particulares. Esto creará condiciones favorables para monitorear y controlar el ejercicio del poder estatal.

En el contexto peruano se ha reconocido la impor-

tancia de adaptar la gestión por resultados a las realidades locales para fortalecerla. En este sentido, la reforma y la modernización se basan en la aplicación de tecnología y prácticas comerciales para aumentar la competitividad frente a otros países. Esta alineación implica crear estructuras que promuevan la velocidad, facilidad y flexibilidad en el abastecimiento de bienes y servicios, reduciendo costos sin sacrificar la calidad.

Asimismo, Núñez y Díaz (2017) argumentan que la gestión para resultados implica impulsar mejoras en la productividad para fomentar la competitividad, utilizando herramientas de gestión como la planificación, la elaboración de presupuestos, programas y proyectos, junto con mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación. En este contexto, la gestión para resultados está vinculada con la efectividad operativa, social y económica de la gestión pública. Según Díaz et. ál (2018), La gestión basada en resultados, apoyada en métodos, técnicas y procedimientos, es una herramienta esencial para una planificación territorial y un control gubernamental eficaces. En este sentido, el gobierno debe comprometerse continuamente con la ejecución efectiva de sus funciones. En consecuencia, la efectividad implica la implementación de un plan estratégico sólido que facilite el logro de objetivos destinados a fortalecer las condiciones de vida de las peronas y promover el desarrollo humano, con un enfoque en la inclusión y la participación ciudadana orientada hacia la sostenibilidad.

Así, según la teoría analizada, la variable de gestión para resultados, como señala Díaz et al. (2018), incluye un total de seis dimensiones, que se describen en detalle a continuación: Sistema de información con indicadores: consiste en organizar procesos e implementar actividades de planeamiento y coordinación. Se lleva a cabo el seguimiento y la evaluación de planes mediante indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La gestión del conocimiento implica la toma de decisiones y la implementación de mecanismos efectivos de control. El sistema de información se refiere a la organización de procesos y procedimientos en la cadena de valor pública, mientras que el planeamiento se centra en objetivos que buscan satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía en cada ámbito territorial. El seguimiento y la evaluación de los planes se realizan mediante indicadores de eficiencia, efectividad y rendición de cuentas. La gestión del conocimiento aborda los procesos de toma de decisiones y los mecanismos de control en las comunicaciones. El objetivo último de la gestión para resultados es lograr impactos significativos y dedicarse a proteger

los derechos fundamentales para el desarrollo.

El modelo contempla el uso de tecnologías a través de un sistema de información en un gobierno que promueva la transparencia y la apertura, con el objetivo de que los beneficiarios tengan acceso prioritario al control de las actividades y participen en la implementación de mecanismos participativos de control. La eficiencia se logra mediante la gestión adecuada de los recursos (tiempo, personal y capital), combinada con el empleo de tecnologías de comunicación para garantizar la prestación oportuna de los servicios públicos.

Efectividad organizacional

En relación al seguimiento y evaluación de planes, Barrero et al. (2019) abordan la medición de la efectividad en la gestión pública a nivel local, centrándose en la verificación de la calidad en la gestión. La metodología utilizada proporciona una visión amplia de la actividad gubernamental, simplificando la complejidad de sus diversas facetas. Se fundamenta en el uso de indicadores de impacto a través de dimensiones que constituyen subíndices de efectividad, donde la percepción y la estimación contribuyen a evaluar la evolución tanto cuantitativa como cualitativamente mediante análisis estadísticos. La implementación de indicadores de control resulta beneficiosa para alcanzar niveles de efectividad y promover acciones de mejora continua.

Según Camue & Toscano (2017), tanto la medición como la evaluación de la gestión suelen realizarse únicamente con criterios cuantitativos, lo que excluye aspectos cualitativos subjetivos y elementos esenciales para lograr la efectividad. Además, argumentan que las entidades gubernamentales necesitan comprender la efectividad de su sistema organizativo y la satisfacción de las necesidades internas que influyen en la adaptación a cambios del entorno para adecuarse a realidades específicas.

La efectividad institucional tiene como objetivo asegurar que las agencias gubernamentales alcancen las metas establecidas en los planes y programas elaborados por quienes detentan el poder en áreas territoriales específicas. También reconoce la importancia de que los gerentes tengan las habilidades necesarias para lograr las metas y misiones establecidas. Por otro lado, es importante responder con prontitud a la necesidad de mejorar la eficiencia institucional, que es un objetivo del gobierno que no debe estar limitado por los costos. La gestión basada en resultados y el desempeño están estrechamente vinculados y tienen un impacto significativo en la eficiencia y el impacto social. Por el contra-

rio, la mejora del desempeño se entiende sólo en el contexto de metas, misión o tareas organizacionales previamente establecidas.

En su estudio, Haefner & Gutiérrez (2019) destacan la importancia de evaluar la efectividad de la inversión pública y las políticas en el desarrollo local sustentable. Basándose en su investigación en Oaxaca, resaltan la asignación de recursos a los municipios y el seguimiento de la ejecución del gasto para lograr impactos positivos en el desarrollo. A través de un análisis cuantitativo utilizando inferencia y regresión estadística, demuestran la necesidad de evaluar las políticas en contextos locales específicos para cumplir con las demandas de los territorios y la población. Concluyen que el seguimiento de políticas con una visión localista es crucial para fortalecer los gobiernos locales y promover un desarrollo sostenible a nivel comunitario.

Según Sotelo & Luna (2019), las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) desempeñan un papel crucial en la gobernanza para el desarrollo sostenible, especialmente en el ámbito de las comunicaciones. Los autores han demostrado la efectividad de las TIC en la mejora de la gobernanza, estableciendo una relación entre la planificación y la participación a través del uso de técnicas de gobierno electrónico y comunicación política, con el fin de involucrar a la comunidad en la institucionalidad. También subrayan la importancia de los instrumentos de planificación, considerados esenciales para satisfacer las necesidades del territorio y las comunidades, así como para fomentar el desarrollo local endógeno mediante el uso de las TIC.

Martínez (2018) destaca la relevancia del gobierno en línea mediante un proceso de planificación. También resalta la importancia de que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) contribuyan al valor público como una medida para mejorar la eficiencia en el uso de recursos y lograr los objetivos definidos. El estudio, de naturaleza explicativa, explora la realidad con el fin de comprender mejor los hechos. El autor concluye resaltando la necesidad de optimizar los recursos mediante el uso y la práctica de las TIC, ya que estas fomentan la innovación en los servicios y mejoran la participación ciudadana efectiva.

Según Barrero et al. (2020), una administración eficaz se consigue mediante el logro de los objetivos y metas establecidos en los planes. En este contexto, resulta crucial evaluar la calidad del gasto público, así como la eficiencia y efectividad, para agregar valor en el desarrollo de la secuencia lógica. Las dimensiones clave para una gestión pública efec-

tiva se identifican como características de un buen gobierno, que sea transparente y tenga un desempeño acertado. Estas dimensiones incluyen: a) la dimensión estratégica, que se centra en la formulación de políticas públicas a largo plazo basadas en el conocimiento de las necesidades y demandas de la sociedad; b) la dimensión económica, que implica la utilización eficiente de recursos financieros y materiales para transformar el entorno; c) la dimensión operativa, que asegura la realización de actividades administrativas para el adecuado funcionamiento de las funciones, así como la implementación de sistemas integrados de gestión; d) la dimensión social, que se refiere a la satisfacción de las expectativas y necesidades, así como al desarrollo integral de la sociedad.

En consecuencia, referida a la variable efectividad de la gestión según Barrero et al. (2020), alude cuatro dimensiones, que se comentan a continuación:

- *Efectividad operativa*: aborda los aspectos operacionales relacionados con los procesos y la administración. La operacionalidad se refiere al aseguramiento y la gestión de procesos, incluyendo sistemas normados.
- *Efectividad estratégica*: engloba los recursos humanos (calidad y formación), la capacidad gerencial (toma de decisiones y desempeño), las políticas públicas, la organización política, la estrategia a largo plazo, el presupuesto aprobado, el ordenamiento territorial y la protección ambiental, así como las decisiones institucionales y el desarrollo que influye en la calidad de vida, la información, y la toma de decisiones.
- *Efectividad social*: comprende la participación ciudadana, la eficacia y el impacto social, la preservación del patrimonio cul-

tural, la satisfacción de la población, y la transparencia en los resultados.

- *Efectividad económica*: incluye la eficiencia y calidad de los recursos, la transformación social, la eficacia del insumo-producto en términos de bienestar, las actividades económicas, y la producción y prestación de servicios.

Objetivos de investigación General

Evaluar cómo las competencias gerenciales y gestión para resultados trascienden en efectividad organizacional del Gobierno Regional, Ayacucho 2020-2023.

Objetivos específicos

1. Demostrar que las competencias gerenciales y gestión por resultados influyen en efectividad operativa.
2. Comprobar que las competencias gerenciales y gestión por resultados influyen en efectividad estratégica.
3. Explicar cómo las competencias gerenciales y gestión por resultados influyen en efectividad social.
4. Demostrar cómo las competencias gerenciales y gestión por resultados influyen en efectividad económica.

Procedimientos metodológicos

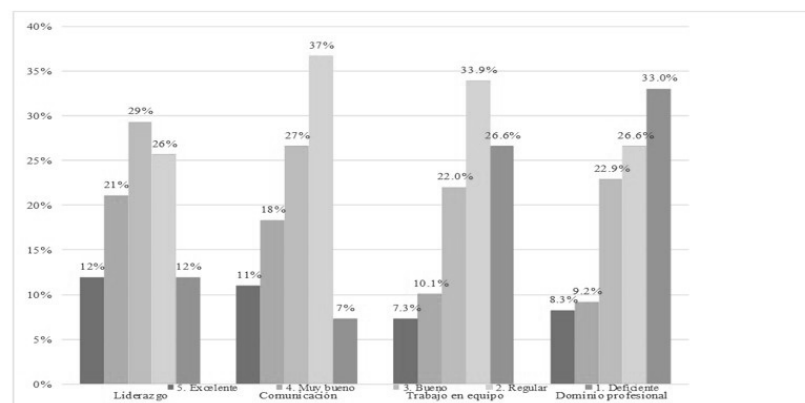
Tipo de investigación: aplicada. Enfoque: cuantitativo. Diseño: Método Deductivo Hipotético no experimental. Técnico: encuesta. Herramientas: cuestionario online y solución de coaching (adaptado). Población: 331 colaboradores de GORE-Ayacucho. Muestra: 109 funcionarios y directivos. El muestreo fue no probabilístico.

II. RESULTADOS

Descriptivos

Figura 1

Prorrato de resultados obtenidos de la variable de competencias gerenciales



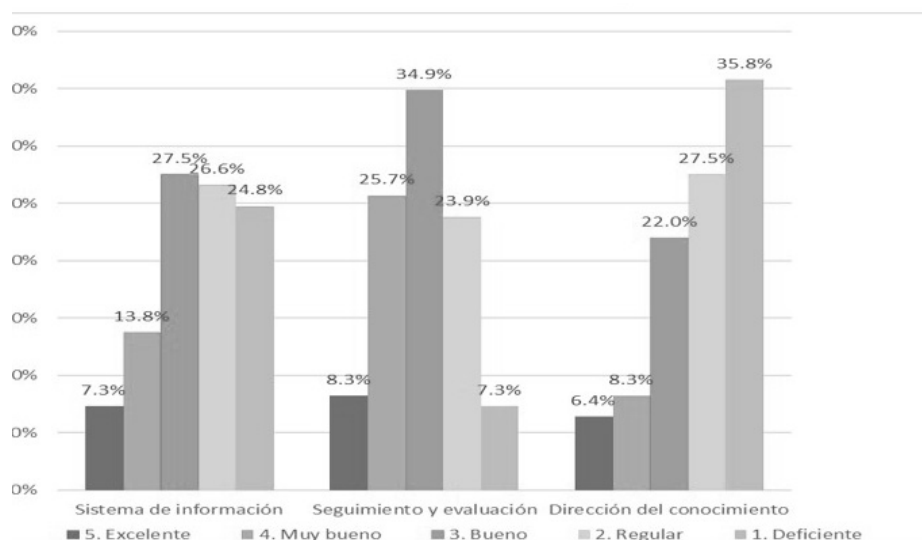
Nota: Procede de los cuestionarios desarrollados en el recojo de los datos. Elaboración propia

En la Figura 1 se presentan los resultados concernientes a la variable de competencias gerenciales, obtenidos a través del cuestionario aplicado al personal del GORE de Ayacucho en

2022. Se observa que el 29.4% (32 individuos) ha calificado el liderazgo como positivo. Por un lado, esto se explica debido a que los funcionarios del GORE-Ayacucho tienen implementado mecanismos efectivos para poder compartir la difusión de la visión y misión del gobierno. Por otro lado, 36.7% (40) de los encuestados ha logrado percibir que la comunicación es regular, esto es consecuencia de que la gestión del GORE ha implementado el sistema de información y comunicación virtual amigable

con la ciudadanía y usuarios. En cambio, el 33.9% (37) ha referido que el trabajo en equipo es regular, dado que laboran equipos multidisciplinarios de aceptable rendimiento y desempeños laborales. Finalmente, el 33.0% (36) de los encuestados, ha manifestado que el dominio profesional es deficiente. Este resultado se deriva de la falta de mejora y simplificación en los procedimientos administrativos para alcanzar resultados acordados y efectivos. Se puede afirmar, entonces, según la percepción de los funcionarios, que solo la dimensión liderazgo es buena en las competencias gerenciales del “Gobierno Regional de Ayacucho”.

Figura 2

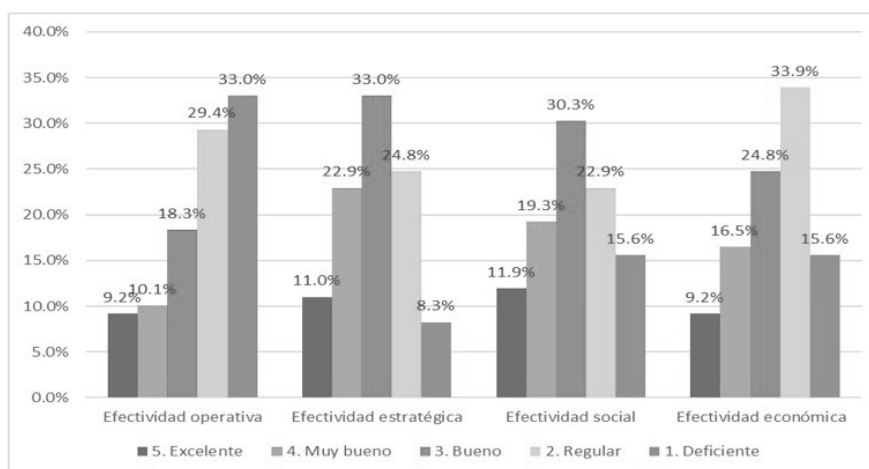


La Figura 2 presenta la información correspondiente a la variable de gestión orientada a resultados en el “Gobierno Regional de Ayacucho” durante el periodo 2022. Del 100% (109) de encuestados, el 27.5% (30) exteriorizan que el sistema de información es bueno. Este resultado tendría explicación en el planeamiento territorial tomando en cuenta la realidad objetiva territorial de la población-diagnóstico que realiza el GORE. En cambio, el 34.9% (38) de encuestados han indicado que el seguimiento y

evaluación también es buena. Aquí la explicación apunta a los objetivos y metas de los programas y proyectos que, en el caso de Ayacucho han sido implementados indicadores de monitoreo y evaluación para la medición y consideran que están orientados al mejoramiento continuo. A su vez, el 35.8% (39) ha referido que la gestión del conocimiento es deficiente dado que el proceso de decisiones en el GORE se lleva a cabo sin la participación consensuada de equipos de trabajo.

Figura 3

Prorrato de los resultados relacionados con la variable de efectividad organizacional



Nota: Fuente cuestionario en el recojo de datos. Elaboración propia

La figura muestra la distribución de datos de acuerdo con el resultado de la variable efectividad organizacional, del 100% (109) de encuestados. Como se evidencia, el 33.0% (36 personas) ha expresado preocupación por la deficiente efectividad operativa, atribuyéndola a la persistencia de procesos administrativos tradicionales y rígidos en el “Gobierno Regional de Ayacucho”, los cuales no generan valor público. Por otro lado, el 33% (36 individuos) de los encuestados perciben una buena efectividad estratégica, resaltando los logros y acciones de infraestructura para lograr metas y objetivos en be-

neficio de la gente, generando valor y beneficio en el proceso. Además, el 30.3% (33 personas) ha señalado una efectividad social positiva, señalando la transparencia y confiabilidad de los mecanismos de participación ciudadana como contribuyentes a eficacia de gestión de Gobierno Regional. Por último, la efectividad económica se considera regular, según el 33.9% de los encuestados, quienes destacan la necesidad de una mayor transparencia y control concurrente en el gasto público.

Resultados inferenciales

Tabla 1
Prueba de normalidad - Kolmogórov-Smirnov para una muestra

COMPETENCIAS GERENCIALES	109	262.018	370.630	.072	0,2
Liderazgo	109	59.083	165.295	.146	0
Comunicación	109	86.422	183.849	.137	0
Trabajo en equipo	109	46.972	160.153	.164	0
Dominio profesional	109	69.541	214.901	.143	0
GESTIÓN POR RESULTADOS	109	155.321	285.310	.097	0,013
Sistema de información	109	50.459	169.632	.144	0
Seguimiento y evaluación	109	61.009	154.527	.151	0
Dirección del conocimiento	109	43.853	163.813	.162	0
EFFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	109	226.330	465.009	.147	0
Efectividad estratégica	109	91.193	224.732	.108	0,003
Efectividad operativa	109	23.303	128.420	.225	0
Efectividad social	109	57.615	180.482	.168	0
Efectividad económica	109	54.220	161.184	.181	0

En este caso, la distribución de la prueba resulta normal con nivel de significación 0.200 para la variable competencias gerenciales. Es así que, según los datos analizados, es meritorio aceptar la hipótesis nula. Dicha hipótesis señala que la variable competencias gerenciales presentan datos normalmente distribuidos, mientras que para la variable gestión por resultados resulta no normal (0.013) y se decide por rechazar la hipótesis nula, en tanto que, se toma como verdadero la alterna. En otras palabras, la variable aleatoria no sigue una distribución normal, como se confirma por la falta de normalidad para la variable de efectividad organizacional ($p = 0.000$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la hipótesis alternativa, que indica que la variable aleatoria no sigue una distribución normal.

Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

H_0 . Las competencias gerenciales y gestión para resultados influyen negativamente en efectividad organizacional, de Gobierno Regional, Ayacucho 2020-2022.

H_1 . Las competencias gerenciales y gestión para resultados influyen positivamente en efectividad organizacional de Gobierno Regional, Ayacucho 2020-2022.

Tabla 2

Correlaciones entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la efectividad organizacional del Gobierno Regional de Ayacucho

		Competencias Gerenciales	Gestión Por Resultados	Efectividad Organizacional
Tau_b de Kendall	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.933
		Sig. (bilateral)		.000
		N	109	109
	Gestión Por Resultados	Coefficiente de correlación	.933	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000
		N	109	109
	Efectividad Organizacional	Coefficiente de correlación	.913	.951
		Sig. (bilateral)	.000	.000
		N	109	109
		Coefficiente de correlación	.913	.951
		Sig. (bilateral)	.000	.000
		N	109	109

Por lo tanto, el factor de correlación “Tau_b de Kendall” arroja valores de 0,933 y 0,913, lo que indica una relación positiva significativa, con un valor de p de 0,000 ($p < 0,05$). Mejorar la capacidad de gestión y gestión de resultados (RMB) facilitará mayores avances en la eficacia de la gestión. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, que plantea que la capacidad de gestión y el GpR influyen positivamente en el desempeño

de “Gobierno Regional Ayacucho” en la etapa 2023-2022.

Hipótesis específica 1

H_0 . Las competencias gerenciales y gestión para resultados no influyen significativamente en efectividad operativa.

H_1 . Las competencias gerenciales y gestión para resultados influyen significativamente en efectividad operativa.

Tabla 3

efectividad operativa

			Competencias Gerenciales	Gestión Por Resultados	Efectividad Operativa
Tau_b de Kendall	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.933	.867
		Sig. (bilateral)		.000	.000
		N	109	109	109
	Gestión Por Resultados	Coefficiente de correlación	.933	1.000	.900
		Sig. (bilateral)	.000		.000
		N	109	109	109
	Efectividad Operativa	Coefficiente de correlación	.867	.900	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	
		N	109	109	109

El “coeficiente de correlación Tau_b de Kendall” muestra valores de 0,933 y 0,867, lo que indica un alto grado de correlación positiva con un valor p de 0,000 ($p < 0,05$). Por lo tanto, mejorar las capacidades de gestión y gestión del desempeño (RM) conducirá a una mejora continua en la eficiencia operativa. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que plantea que la capacidad de gestión y el GpR tendrán un impacto significativo en el desempeño del “Gobierno Regio-

nal de Ayacucho” en 2022.

Hipótesis específica 2

H_0 . Las competencias gerenciales y gestión para resultados no influyen significativamente en efectividad estratégica.

H_1 . Las competencias gerenciales y gestión para resultados influyen significativamente en efectividad estratégica.

Tabla 4

Correlaciones entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la efectividad estratégica

			Competencias Gerenciales	Gestión Por Resultados	Efectividad Estratégica
Tau_b de Kendall	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.933	.846
		Sig. (bilateral)		.000	.000
		N	109	109	109
	Gestión Por Resultados	Coefficiente de correlación	.933	1.000	.883
		Sig. (bilateral)	.000		.000
		N	109	109	109
	Efectividad estratégica	Coefficiente de correlación	.846	.883	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	
		N	109	109	109

El factor de correlación Tau_b de Kendall arrojó valores de 0,933 y 0,846, lo que indica un alto grado de correlación positiva, con un valor de p de 0,000 ($p < 0,05$). Se concluye que mejorar las capacidades de gestión y la gestión basada en el desempeño (RM) conducirá a la mejora continua de los indicadores estratégicos. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa, que indica que las competencias directivas y el grado de responsabilidad gubernamental tienen una

influencia notable en el rendimiento estratégico del “Gobierno Regional Ayacucho”.

Hipótesis específica 3

H₀. Las competencias gerenciales y gestión para resultados no influyen significativamente en efectividad social.

H₁. Las competencias gerenciales y gestión para resultados influyen significativamente en efectividad social.

Tabla 5

Correlaciones entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la efectividad social

			Competencias Gerenciales	Gestión Por Resultados	Efectividad Social
Tau_b de Kendall	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.933	.896
		Sig. (bilateral)		.000	.000
		N	109	109	109
	Gestión Por Resultados	Coefficiente de correlación	.933	1.000	.925
		Sig. (bilateral)	.000		.000
		N	109	109	109
	Efectividad Social	Coefficiente de correlación	.896	.925	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	
		N	109	109	109

El “coeficiente de correlación Tau_b de Kendall” arrojó valores de 0,933 y 0,896, lo que indica un alto grado de correlación positiva, con un valor de p de 0,000 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se cree que mejorar la capacidad de gestión y fortalecer la gestión del desempeño (RM) contribuirá a la mejora continua del desempeño social. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa, que sugiere que las habilidades de administración y el grado de responsabilidad gubernamental tienen un

impacto notable en el desempeño social del “Gobierno Regional Ayacucho”.

Hipótesis específica 4

H₀. Las competencias gerenciales y gestión para resultados no influyen positivamente en efectividad económica.

H₁. Las competencias gerenciales y gestión por resultados influyen positivamente en efectividad económica.

Tabla 6

Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la efectividad económica

			Competencias Gerenciales	Gestión Por Resultados	Efectividad Económica
Tau_b de Kendall	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000	.933	.898
		Sig. (bilateral)		.000	.000
		N	109	109	109
	Gestión Por Resultados	Coefficiente de correlación	.933	1.000	.926
		Sig. (bilateral)	.000		.000
		N	109	109	109
	Efectividad Económica	Coefficiente de correlación	.898	.926	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	
		N	109	109	109

El “coeficiente de correlación Tau_b de Kendall” muestra valores de 0,933 y 0,898, indicando una correlación positiva significativa, con un valor p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto implica que mejorar las competencias de gestión e implementar la gestión basada en resultados (RMB) conducirá a una mejora continua en el rendimiento económico. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, la cual argumenta que las habilidades de gestión y la responsabilidad en la toma de decisiones tienen una influencia significativa en el desempeño económico del “Gobierno Regional de Ayacucho”.

Análisis de la efectividad organizacional

En esta investigación sobre las dimensiones primordiales de la efectividad organizativa, llevada a cabo mediante una encuesta a 109 empleados del “Gobierno Regional de Ayacucho”, se identificaron cuatro dimensiones clave: efectividad estratégica, eficiencia operativa, eficiencia social y eficiencia económica. Estas dimensiones se subdividen en subíndices para calcular el índice compuesto.

A tenor de ello, se recurrió a Alarcón y Salvador (2019), quienes determinaron los pesos de los subíndices de cada indicador y dimensión.

Tabla 7
Subíndices por indicador

Subíndice Sbi	Peso Ksbi
Sb. Operativa	0.20
Sb. Estratégica	0.30
Sb. Social	0.25
Sb. Económica	0.25

El índice compuesto mide la eficacia de una organización, un aspecto intangible que aparece de forma indirecta o invisible en los resultados. Esta eficiencia gana valor real al convertirse en algo tangible, como señalan Cuesta y Valencia, citados por Alarcón y Salvador (2019). Estos autores lo definen como una combinación matemática de indicadores que representan diferentes aspectos de un concepto, evaluando los logros tanto cuantitativa como cualitativamente mediante comparaciones entre contextos y diferentes momentos.

El índice secundario (Sbi) consta de dos componentes principales: el peso asignado a cada índice y el valor resultante, como se describe en la siguiente ecuación:

$$Sbi = \sum_{j=1}^4 Pj \cdot Idj$$

En la ecuación anterior, Idj se define como los índices j de la dimensión i, y Pj representa el nivel de impacto de cada índice j en la dimensión i. La evaluación se realiza según la siguiente tabla.

Tabla 8
Evaluación cualitativa

Intervalo	Evaluación cualitativa	
90<Sbdi<100		Alta
70<Sbdi<90	Rango de evaluación	Aceptable
40<Sbdi<70		Regular
Sbdi<40		Baja

Además de ello indica que el cálculo del índice sintético de efectividad (ISE) se integra con el valor obtenido por los subíndices y el peso de importancia (coeficiente ksbi) que cada uno adopta, de acuerdo con la siguiente ecuación:

$$ISE = \sum_{Sbi=1}^4 Ksbi \cdot Sbi$$

La Ksbi denota el coeficiente de ponderación para cada subíndice, mientras que Sbi representa el valor calculado para cada subíndice. Por consiguiente, al utilizar los métodos mencionados para evaluar las percepciones de los “funcionarios del “Gobierno Regional de Ayacucho””, se clarificará la efectividad de cada aspecto. Los resultados del cálculo de los subíndices y la medición del Índice de Efectividad Compuesta (ISE) se detallan en la tabla siguiente:

Tabla 9
Parámetros para medir la efectividad

Subíndices	Año 2022	Categoría
Sb. Operativa	35.3	Baja
Sb. Estratégica	58.9	Regular
Sb. Social	42.1	Regular
Sb. Económica	53.7	Regular
ISE	47.5	Regular

De acuerdo con los resultados del análisis, se determinó que las mediciones tuvieron tanto calificaciones bajas como calificaciones frecuentes, lo que refleja una evaluación objetiva de los valores iniciales de los subíndices durante el período de estudio. Por lo tanto, se concluye que existen serias limitaciones en las habilidades de gestión que afectan el desempeño de los funcionarios del “Gobierno Regional de Ayacucho”. El subíndice correspondiente a la eficiencia operativa evaluada (nivel operativo = 35,3) se encuentra en un nivel bajo, Esto demuestra que tanto las operaciones administrativas como la implementación de un sistema integrado de gestión de procesos no están garantizadas, protegidas y tienen muchas limitaciones.

En contraste, el subíndice de desempeño estratégico destaca un índice (conocimiento estratégico = 58,9) que cae en la categoría convencional, lo que sugiere que el desempeño es aceptable y que hay poco progreso en la aplicación de políticas regionales por parte de los funcionarios, consistente con una comprensión de perspectivas y necesidades. De manera

similar, el subíndice de efectividad social tiene una puntuación (conocimiento social = 42,1) en la categoría frecuente, frecuente. Lo anterior demuestra que las necesidades y expectativas de la población no están siendo atendidas oportunamente, generando desconocimiento de la provisión de bienes y servicios de importancia pública en la gestión del MOR de Ayacucho y retrasos en el Desarrollo Social. Finalmente, en cuanto al subíndice de eficiencia económica, el índice (conocimiento económico = 53,7) también se clasifica como generalmente aceptable. Esto se debe a que los cambios en las condiciones de vida y oportunidades de los habitantes de la región de Ayacucho fueron insignificantes y pasaron desapercibidos por la escasez de recursos materiales y financieros.

III. DISCUSIÓN

La capacidad de gestión y la gestión orientada a resultados tienen un impacto positivo en el desempeño organizacional. Esta relación es confirmada por el “coeficiente de correlación Tau_b de Kendall”, que muestra valores de 0,933 y 0,913 con un valor p de 0,000 ($p < 0,05$). Estos resultados muestran una relación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, identificar y fortalecer la capacidad de gestión combinado con promover la gestión por resultados contribuirá a la mejora continua de la eficacia organizacional.

Hay un impacto significativo en el rendimiento, como lo demuestran los coeficientes de correlación Tau_b de Kendall de 0,933 y 0,867. De manera similar, se encontró que las capacidades de gestión y gestión orientada a resultados influyen en desempeño estratégico, con “coeficiente de correlación Tau_b de Kendall”, 0,933 y 0,846. Este impacto significativo también se refleja en los resultados sociales, con “coeficiente de correlación Tau_b de Kendall” de 0,933 y

0,896. Finalmente, se encontró que la capacidad de gestión y gestión orientada a resultados tenían un impacto positivo en desempeño económico, con “coeficiente de correlación Tau_b de Kendall” 0,933 y 0,898, respectivamente.

El análisis confirma los hallazgos del estudio de Alarcón et al. (2020) sobre la importancia de la capacidad de gestión y administrativa para las variables de resultado que influyen en la eficacia de la gestión. Este estudio demuestra su impacto positivo en el desempeño de gestión del

“Gobierno Regional de Ayacucho” y muestra que pueden mejorarse continuamente para mejorar el

desempeño operativo, estratégico, social y económico internacional.

Los resultados también concuerdan con los hallazgos de Barrero et al. (2019), en relación con el subíndice de efectividad operativa que indica un valor de (Sb. operativa = 35.3), categorizado como bajo. Esto sugiere que, en el desempeño de las funciones, las actividades administrativas no son efectivas ni generan el valor público necesario para la ciudadanía. Además, se observa que la implementación de sistemas integrados de gestión, procesos y procedimientos no es adecuada. En otras palabras, la aplicación del modelo lógico de la cadena de valor presenta limitaciones administrativas.

Por otro lado, el subíndice asociado a la efectividad estratégica presenta un indicador de (Sb. estratégica = 58.9), categorizado como regular. Este hecho implica que se consideran aceptables ciertas acciones, como el leve posicionamiento de políticas entre los funcionarios. Sin embargo, aún se requiere fortalecer la articulación de políticas y planes para garantizar la efectividad estratégica, tal como lo destaca Barrero et al. (2019) en las conclusiones de su investigación.

De manera similar, el subíndice correspondiente a la puntuación social muestra un índice (Conocimiento social = 42,1) que se califica como frecuentemente aceptable. Esto se debe a una falta de respuesta oportuna a las necesidades y expectativas básicas de los habitantes de la región, así como a una falta de oferta de bienes y servicios altamente valorados por la sociedad beneficiaria. Así, los retrasos en el desarrollo social son evidentes en Ayacucho.

En términos de desempeño económico, el subíndice representa una puntuación (conocimiento económico = 53,7) que se clasifica como consistentemente aceptable. Esta situación se debe a que los escenarios de vida de las personas aún presentan pequeños y débiles cambios, así como las oportunidades que tienen las personas mediante el uso de recursos materiales y financieros.

Entre los aspectos destacables de esta investigación, es importante resaltar la identificación de dimensiones específicas para el bienestar social, lo cual subraya el resultado de una gestión pública efectiva, en línea con las conclusiones de Alarcón et al. (2020) acerca de las habilidades de los gobiernos para abordar las necesidades de los ciudadanos; en otras palabras, proporcionar servicios de calidad a la población.

Un aspecto relevante de este estudio es la identificación de dimensiones específicas para el bienestar

social, lo cual enfatiza el resultado de una gestión pública efectiva, en consonancia con las conclusiones de Alarcón et al. (2020) sobre las capacidades de los gobiernos para satisfacer las necesidades de los ciudadanos; dicho de otro modo, ofrecer servicios de calidad a la población.

El proceso propuesto contempla tres etapas: revisión y análisis de fuentes de información, síntesis mediante métodos estadísticos y desarrollo de herramientas. Seleccionar expertos, funcionarios, científicos y grupos profesionales. Evaluación en seis pasos con tareas a realizar con prerequisites: agrupar mediciones existentes, implementar cambios aplicando los resultados y continuar capacitando al personal involucrado en los cambios resultantes de la implementación actual.

El estudio demostró la consistencia y relevancia teórica del constructo. Para facilitar la retroalimentación, se han tenido en cuenta las relaciones con el entorno, así como los mecanismos de procesamiento y análisis de datos relacionados con los procesos internos, incluida la gestión (con medidas de desempeño establecidas: desempeño operativo, desempeño estratégico, desempeño social y desempeño económico junto con los indicadores adecuados).

Se observa una coincidencia con Milanesi (2020), quien concluye que los factores políticoinstitucionales propician reformas centradas en la Gestión para resultados. En este estudio, se evidencia que las competencias gerenciales y las políticas regionales tienen impacto en la Gestión para resultados, y se alinean con su implementación y práctica para la reforma y modernización administrativa orientada a la efectividad.

Otra coincidencia se encuentra con Dos Santos (2018), cuya investigación destaca que para una gobernanza corporativa efectiva, las instituciones requieren de buenas prácticas abiertas y transparentes, las cuales deben aprobar la gestión por resultados en el contexto brasileño. Esto subraya la gestión para resultados como una dimensión necesaria para la gobernanza corporativa.

Este estudio muestra que la gestión basada en el desempeño tiene un impacto significativo en la efectividad de la gestión regional, lo que es consistente con los resultados de ambos estudios.

De igual manera, Rodríguez (2017) concluye en su investigación destacando que la gestión para resultados en los hospitales muestra un comportamiento socialmente responsable. En cierta medida, el autor encuentra resultados afines con el presente estudio, ya que las estrategias y los procedimientos facilitan

la asunción de responsabilidades sociales, resaltando la distinción en las competencias de los funcionarios. Además, cabe señalar que la capacidad de lograr una gestión orientada a resultados incide en la eficiencia operativa y social de la gestión de los gobiernos regionales.

IV. CONCLUSIONES

La capacidad de gestión y gestión orientada a resultados tienen un impacto significativo en desempeño del “Gobierno Regional de Ayacucho”, como lo demuestra la “prueba de la hipótesis Tau b de Kendall” con un coeficiente de correlación de 0,933 y 0,867 respectivamente. Esto indica un grado significativo de relación positiva entre las variables analizadas. Además, se obtuvo un valor de p de 0,000, lo que confirma la significancia estadística de estas relaciones, ya que estuvo por debajo del nivel de significancia establecido ($p < 0,05$).

La capacidad de gestión y la gestión orientada a resultados tienen un impacto significativo en el desempeño estratégico del “Gobierno Regional de Ayacucho”, como se demuestra al probar la “hipótesis Tau_b de Kendall” con los coeficientes de correlación correspondientes que son 0,933 y 0,846. Esto indica un grado significativo de relación positiva entre las variables evaluadas. Además, se obtuvo un valor de p de 0,000, lo que confirma la significancia estadística de estas relaciones, ya que estuvo por debajo del nivel de significancia establecido ($p < 0,05$).

La capacidad de gestión y la gestión orientada a resultados tienen un impacto significativo en el desempeño social del “Gobierno Regional de Ayacucho”, como lo demuestra la “prueba de la hipótesis Tau_b de Kendall” con un coeficiente de correlación de 0,933 y 0,896, respectivamente. Esto muestra un notable grado de relación positiva entre las variables evaluadas. Además, se obtuvo un valor de p de 0,000, lo que confirma la significación estadística de estas relaciones, ya que fue inferior al nivel de significancia supuesto ($p < 0,05$).

El desempeño económico del Gobierno Regional Ayacucho está influenciado positivamente por su capacidad administrativa y su gestión basada en el desempeño, como lo demuestra la “prueba de hipótesis Tau_b de Kendall” con coeficientes de correlación de 0,933 y 0,898, respectivamente, indicando un alto grado de relación positiva entre las variables evaluadas. Además, se obtuvo un valor de p de 0,000, lo que confirma la significación estadística

de estas relaciones, ya que fue inferior al nivel de significancia supuesto ($p < 0,05$).

En general, tanto la capacidad de gestión como la adopción de una gestión basada en el desempeño tienen un impacto significativo en el desempeño organizacional del “Gobierno Regional de Ayacucho”. Esto se evidencia en la “prueba de hipótesis Tau_b de Kendall”, que arrojó resultados de correlación de 0,933 y 0,913, respectivamente, indicando una alta relación positiva entre las variables evaluadas. En este caso se obtuvo un valor de p de 0,000, lo que confirma la significación estadística de estas relaciones, al estar por debajo del nivel de significancia establecido ($p < 0,05$).

V. RECOMENDACIONES

Impulsar la investigación sobre la capacidad de gestión y gestión por desempeño para mejorar el desempeño del “Gobierno Regional de Ayacucho”.

Fomentar el estudio sobre la capacidad de administración y la gestión centrada en el rendimiento con el fin de potenciar la efectividad estratégica del “Gobierno Regional de Ayacucho”.

Promover la investigación sobre gobernanza y habilidades de administración para elevar el rendimiento social del “Gobierno Regional de Ayacucho”.

Impulsar la investigación sobre la capacidad de gestión y la gestión por desempeño para optimizar el desempeño económico del “Gobierno Regional de Ayacucho”.

En general, promover la investigación centrada en la capacidad de gestión y gestión basada en desempeño para optimizar la eficacia organizacional del “Gobierno Regional de Ayacucho”.

VI. AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por el apoyo económico, a los directivos, funcionarios y trabajadores del “Gobierno Regional de Ayacucho” que nos apoyaron desinteresadamente en brindarnos los datos e informaciones que hemos requerido para desarrollar esta investigación.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, R., Salvador, Y., & Pérez, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio. *Revista Uni-*

- versidad y Sociedad, 12(6), 411-420.
- Barrero, R., Hernández, Y., & Font, M. (2019). Medición de la efectividad de la gestión pública de gobiernos locales. *Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales*, (20), 175-185.
- Barrero, R., Hernández, Y., & Pravia, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio. *Universidad y Sociedad*, 12(6), 411- 420.
- Becerra, S., & Hidalgo, B. (2018). *Evaluación del programa de fortalecimiento de capacidades y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín -Tarapoto, periodo 2016*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de San Martín, Facultad de Ciencias Económicas]: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3565/ADMINISTRACION%20%20Shirley%20Romy%20Becerra%20Pinchi%20%26%20Belmira%20Hidalgo%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Camue, A., Carballal, E., & Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofin Habana*, 11(2), 136-152.
- CEPAL. (2012). *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3078/1/S2012062_es.pdf. Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3078/1/S2012062_es.pdf
- Díaz, J., Núñez, L., & Cáceres, L. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16) 169-197 http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071081X2018000200010&lng=es&nrm=iso. ISSN 2071-081X.
- Dos Santos, M. (2018). *Gobernanza corporativa y gestión para resultados en el sector público las prácticas internacionales y su uso en Brasil: Estudios de casos brasileños*. [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Rosario] : <http://hdl.handle.net/2133/16245>.
- Evans, J., & Lindsay, W. (2010). *Administración por resultados y Control de la Calidad*. México D.F.: Grupo Editorial Iberoamérica SA de CV.
- Haefner, C., & Gutiérrez, M. (2019). Evaluación de políticas públicas y efectividad de la inversión social. Estudio meta-evaluativo sobre desempeño de programas sociales. *TZHOECOEN*, 11(2), 10-22.
- MEF. (12 de Marzo de 2022). *Portal de Transparencia Económica*. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=esES&Itemid=100143&lang=es-ES&view=category&id=661
- Milanesi, A. (2020). *La política de la gestión por resultados: la reforma policial en Uruguay (2010-2020)*. [Tesis de doctorado. Universidad de la República de Uruguay]: <https://hdl.handle.net/20.500.12008/26538>.
- Núñez Rojas, N., & Díaz Castillo, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 237-252.
- Rodriguez Cala, A. (2017). *Responsabilidad Social Corporativa en la Red Hospitalaria de utilización pública de Cataluña*. [Tesis de doctorado, Universitat de Lleida. Departament d'Infermeria Espanya] : <http://hdl.handle.net/10803/418804>.
- Sotelo, C., & Wilches, V. (2019). Tics y efectividad en la gobernanza para el desarrollo sostenible.
- Revista jurídica Erg@omnes*, Vol 11 <http://dx.doi.org/10.22519/22157379.1424>.