



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y gestión por resultados de la Unidad
de Gestión Educativa Local Pasco, 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. ORDAYA MORALES, NOEDING LOURDES

ASESOR:

Dr. SANTIAGO RIVERA, EDWIN

SECCIÓN:

GESTION PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACION:

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

PERÚ – 2018

Dr.
PRESIDENTE

Dr.
SECRETARIO

Dr. Edwin NAVARRO VEGA
VOCAL

A Selomith Yosena mi pequeña hija quien es la razón de mi alegría por su paciencia y comprensión.

La Autora

Quiero agradecer a mi querido padre Jaime
ORDAYA GUILLEN por su ejemplo y apoyo
incondicional.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y gestión por resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”, con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la UGEL Pasco 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestría en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

INDICE

CARATULA

DECLARACION JURADA

PRESENTACION

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE	5
RESUMEN	9
SUMMARY	10
INTRODUCCIÓN	11
1.1.- REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2.- TRABAJOS PREVIOS.....	11
1.3.- TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	13
A.- CLIMA ORGANIZACIONAL	13
B.- LIDERAZGO	16
C. EL AMBIENTE DE TRABAJO.....	17
D. TRABAJO EN EQUIPO.....	17
E. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	19
F. GESTIÓN POR RESULTADOS	19
G. EL VALOR DEL RESULTADO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	22
H. OBJETIVOS QUE SE LE ASIGNAN A LA GESTIÓN POR RESULTADOS	22
I) GESTION POR COMPETENCIAS	23
1.4.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	27
1.4.1.-PROBLEMA GENERAL:.....	27
1.4.2.- PROBLEMA ESPECÍFICO:.....	27
1.5.- JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	27

1.6.- HIPÓTESIS.....	28
1.6.1.- HIPÓTESIS GENERAL:.....	28
1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:.....	28
1.7. OBJETIVOS:.....	28
1.1.1. OBJETIVO GENERAL:.....	28
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO:.....	28
II. DISEÑO DE INVESTIGACION.....	29
2.1.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	29
2.2.- VARIABLES.....	29
2.2.1- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
2.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
2.3.1.- POBLACIÓN.....	31
2.3.2.- MUESTRA.....	32
2.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y.....	32
2.4.1.-TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	32
2.4.2.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	33
2.5.- METODOS DE ANALISIS DE DATOS.....	35
2.6.- ASPECTOS ÉTICOS.....	36
III. RESULTADOS.....	37
3.1. DESCRIPCIÓN ESTADÍSTICA POR VARIABLE.....	37
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES.....	61
VI. RECOMENDACIONES.....	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	64

ANEXOS	65
ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN	66
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS.....	66
MATRIZ DE CONSISTENCIA	68
CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO	68

RESUMEN

Dentro del desarrollo de la investigación presente, se ha buscado establecer la relación que se presenta entre las variables de estudio el clima organizacional, que hace referencia de las condiciones de trabajo dentro de una organización del elemento humano, teniendo en consideración la conducta y su comportamiento y la gestión por resultados que es más un instrumento administrativo que busca la eficacia del trabajo dentro de una organización teniendo en cuenta los resultados a obtener.

En este sentido nuestra investigación parte desde el enfoque metodológico en la tipología de investigación que corresponde a una investigación no experimental de diseño correlacional, para esto se empleó una población de 54 trabajadores administrativos de la UGEL PASCO, y obtenido una muestra de tipo aleatoria simple de 20 trabajadores administrativos, se emplearon como técnica e instrumento para los recopilar los datos la encuesta y el cuestionario arrojando un valor de confiabilidad de 0,946 que significa una alta confiabilidad en la escala de valor de Alfa de Cronbach. Se empleó para la medición de correlación Pearson y la prueba de decisión t de Student; encontrándose una valor para la prueba de hipótesis general de 0,899 considerado como una correlación alta y una aprobación de la hipótesis nula al obtener una valor $t = 3,977$ que es mayor al valor crítico planteado de 1,96, determinándose así la aprobación de la hipótesis alterna H1 "Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la UGEL Pasco 2015".

Palabras claves. Presupuesto por resultados, clima organizacional, planificación, eficiencia y gestión.

SUMMARY

Within the current research development, we have sought to establish the relationship that is presented between the study variables the organizational climate, which refers to the working conditions within an organization of the human element, taking into consideration the behavior and its behavior And management by results that is more an administrative tool that seeks the effectiveness of work within an organization taking into account the results to be obtained.

In this sense, our research starts from the methodological approach in the research typology that corresponds to a non-experimental investigation of correlational design. For this we used a population of 54 administrative workers from the PASCO UGEL, and obtained a sample of simple random type of 20 administrative workers, the survey and the questionnaire were used as a technique and instrument for collecting the data, yielding a reliability value of 0.946, which means a high reliability in the Cronbach Alpha value scale. It was used for the Pearson correlation measurement and Student's t-test; Finding a value for the general hypothesis test of 0.899 considered as a high correlation and an approval of the null hypothesis when obtaining a value $t = 3.977$ that is greater than the critical value of 1.96, thus determining the approval of the alternative hypothesis H1 "There is a significant relationship between the organizational climate and management by results in the UGEL Pasco 2015".

Keywords. Budget for results, organizational climate, planning, efficiency and management.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Realidad problemática

Dentro la Unidad Educativa Local Pasco se tienen múltiples problemas como el incumplimiento de actividades, usuarios incomodos por el servicio que reciben, atrasos en tramites documentarios los cuales han sido originados por la falta de un adecuado clima organizacional y de acuerdo a los últimos cambios en administración y gestión pública se hace necesario entender la importancia del compromiso de cada uno de los trabajadores en el logro de objetivos institucionales dejando de lado el personalismo debido a que ahora se evalúa el desempeño de una organización de acuerdo a los logros que se obtienen y esto se denomina Gestión por Resultados. Todo esto es acarreado por la mala denominada cultura acriollada en la que la mayoría de funcionarios lo único que buscan es evadir responsabilidad sacándole la vuelta a las normas, asumiendo actitudes negativas desafiantes frente a determinadas circunstancias que limitan el adecuado funcionamiento de la organización; trabajando sin identificarse con la institución por lo que no se comprometen con los objetivos institucionales dejando esta responsabilidad a otros y esto repercute en el buen servicio y este a su vez en el incumplimiento de acciones y metas de atención consideradas en el Plan Operativo Institucional.

Por otro lado se tiene una cultura preponderante al facilismo en el que la mayoría de trabajadores asume responsabilidades que están solo a su alcance evadiendo aquellas que requieren una mayor responsabilidad todo esto debido a que hacen prevalecer la mal denominada sindicalización, por lo que muchos usuarios tienen que recurrir a acciones informales que fomenten la corrupción lo cual no ayuda en nada al crecimiento institucional y mucho menos ingresar a lo que en la actualidad es una tendencia de gestión institucional la Gestión por Resultados.

1.2.- Trabajos previos

El Clima Organizacional y la Gestión por Resultados se sustentan bajo el siguiente marco de la presente investigación:

Entre las investigaciones que coinciden podemos resaltar el aporte que hace Bustamante Oliva, Gianina (BUSAMANTE OLIVA, 2007) titulada "*La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa*", dicha investigación muestra de estudio que considerada a cada una de las Organizaciones Educativas directamente influenciadas por la cultura, y siendo una investigación descriptiva fueron aplicados tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control. Obteniendo como conclusión que es una necesidad el brindar mayor atención a la comunicación interna dentro de cada una de las organizaciones educativas ya que influye de manera significativa en la cultura, el clima organizacional y en el compromiso que asumen cada uno de los integrantes para con el logro de objetivos de la institución, mediante esta investigación la autora propone mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación orientado a mejorar el clima y la cultura organizacional dentro de una Institución Educativa.

Otro de los autores a citar es (FLOREZ GARCIA RADA, 2007) en su tesis titulada "*Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional: caso Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A.*".

El autor sostiene que para conseguir el potencial productivo y creativo de una empresa debemos ofrecer un progreso permanente del entorno sin descuidar el talento humano. Aconseja a la vez establecer programas de higiene laboral considerando el ambiente físico de trabajo, aplicando la ergonomía y la salud ocupacional; enfocándose mayormente en el desarrollo organizacional y dentro de esta la conformación de equipos de trabajo.

La autora (TENORIO PAREDES, 2007) Tenorio Paredes, Violeta (2007). En su tesis titulada "*Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales*". Dicha investigación es de tipo exploratorio, enfatizando bastante sobre la Gestión del Capital Humano en Instituciones Educativas; que responde a la hipótesis de investigación que permite identificar y analizar

las características del proceso de gestión del capital humano en las Instituciones Educativas estatales. Por el tipo de investigación se estableció el diseño no experimental - transversal en la que no intervinieron las variables y que mediante la observación de los fenómenos que se manifestaban de manea espontanea en las instituciones educativa. Considerando como muestra a seis Instituciones Educativas y aplicando un cuestionario al 20% de los docentes nombrados y con permanencia mínima de un año en dicha institución. Considerando para ello el análisis de los datos y el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach. Tomando en cuenta cuatro dimensiones para el análisis de resultados, los cuales son: El desarrollo de competencias del capital humano, incentivos al docente, integración del personal y evaluación.

Así mismo se toma como antecedente el trabajo de Palma. (S., 1999) Máster en Administración de la Educación. En su tesis de psicología titulada “Aspectos psicológicos del Clima Laboral. Texto IX Titulación Profesional Extraordinaria. Lima: U.N.M.S.M.” Quien menciona lo siguiente *“El clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones”*. Debemos mencionar que existe una estrecha relación entre la motivación es una de las mayores influencias dentro de una organización. Existen algunas investigaciones que se vinculan al tema, reportando una asociación directa de las variables y una adecuada aplicación en cada una de ellas de manera exitosa; en dicha investigación también se demuestra que existe un estrecha vinculación entre el desempeño que ejerce el trabajador y la satisfacción en el trabajo que él percibe en ella.

1.3.- Teorías relacionadas al tema

A.- CLIMA ORGANIZACIONAL

Debemos considerar como dimensiones del clima organizacional a las características susceptibles de ser medidas en una organización y que inciden en el comportamiento de los entes de una organización. Esta es la razón, por

la que llevaremos a cabo el estudio del clima organizacional conociendo las dimensiones que serán evaluadas y son como siguen:

La motivación refiriéndonos a ella como las condiciones que permiten que los trabajadores se involucren más o menos enérgicamente en una organización. Considerándolo también como el conjunto de objetivos y expectativas de las personas en su entorno laboral. Igualmente se le considera como el conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan frente a determinados estímulos del medio que los rodea se hacen presentes. También debemos mencionar que el liderazgo es entendida como el predominio que ejercen ciertos personajes, en la forma de actuar de otros para obtener los fines que pretenden, no se considera una pauta determinada ya que todo dependerá de las circunstancias que se evidencian en el contexto, algunas de estas son: valores, normas y procedimientos, al mismo tiempo es oportuno, no existe incertidumbre de que la toma de decisiones es considerada como la capacidad que tiene una persona para realizar la evaluación de la información disponible en el momento y que debe ser utilizada para poder decidir por la más idónea para el beneficio de una organización, sin dejar de lado la función de cada uno de nuestros colaboradores dentro de este proceso. La centralización para la toma de decisiones dentro de una entidad analiza las formas en las que se delega el proceso de toma de decisiones dentro de la empresa considerando el nivel jerárquico para tener una visión más amplia de lo que se pretende resolver.

El sentimiento de pertenencia a la organización es conocida como identidad la cual es considerada como un elemento primordial para alcanzar un buen clima organizacional, ya que por el valor que posee dentro de un grupo de trabajo se alcanzaran los objetivos previstos sin justificaciones absurdas que las limiten o posterguen. A manera de resumir podemos decir que la identidad es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Comunicación: Considerando a esta dimensión como el proceso de transferencia de información a través de las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la oportunidad que tienen cada uno de los miembros de una organización para expresar cada una de sus expectativas frente a la organización, permitiéndoles de esta manera absolver dudas, quejas, incomodidades entre otros de los empleados frente a los directivos y estos a su vez frente a los usuarios quienes en muchas oportunidades son muy exigentes.

Estructura: Es la forma en la que se manifiesta el modelo de trabajo de una organización y como es percibida por los miembros de la organización dependiendo de las reglas que se imponen, los procedimientos que se realizan, los trámites y algunas otras limitaciones a las que se enfrentan a diario en el desarrollo de su trabajo y es evaluada por el usuario. La forma en la que la organización es burocrática u otorga la libertad a sus colaboradores para tomar decisiones y asumir con eficiencia y eficacia su trabajo.

Innovación: Esta dimensión es considerada como la predisposición que tienen las organizaciones para experimentar cosas nuevas y cambiando la forma de hacerlas rutinariamente, todo esto con la finalidad de poder hacerla más eficiente y que busquen siempre la satisfacción de los usuarios.

Conflicto y cooperación: Esta dimensión hace referencia a la estrecha relación que existe entre ambos conceptos ya que el conflicto es parte de una organización, las cuales surgen a través de las ideas, actitudes, sentimientos e interés contrarios que no siempre serán compartidos por todos, se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y que permiten la solución o acuerdo a los conflictos existentes para encontrar el apoyo material y humano dentro de organización.

Recompensa : Son formas en la que una organización intenta garantizar el logro de objetivos institucionales otorgando ciertos estímulos o premios a quienes cumplen con eficiencia su trabajo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

B.- Liderazgo

Considerado en esta oportunidad como la habilidad que tiene el líder para conseguir la orientación adecuada que se debe seguir, a través de una motivación en cada una de las áreas que conforman la organización, para optimizar el trabajo que cada una de ellas realiza y alcanzar la satisfacción de nuestros usuarios y el logro de los objetivos organizacionales; todo esto se hace posible gracias a un proceso de transformación en la entidad mediante políticas, estrategias, un adecuado aprovechamiento de los recursos y alianzas de todo tipo y una buena gestión de sus procesos todo lo cual lleva a conseguir la visión de la organización con excelentes resultados. Cuyas características importantes son la existencia de planes adecuados, procedimientos estandarizados y firmeza organizacional. Pero debemos hacer hincapié en que si un líder no tiene control sobre el proceso de recompensas o no se vincula directamente con el logro de objetivos, sencillamente podría perder la autoridad sobre sus subordinados.

Asimismo debemos mencionar sobre la influencia de los tipos de líderes:

Líder autoritario.- Todo lo que debe ser hecho es determinado por el líder. Los grupos de trabajo son también formados por el líder, que determina lo que cada uno debe hacer. El líder no dice a sus dirigidos cuáles son los criterios de evaluación y las notas no admiten discusión. Lo que dice el jefe es ley. El líder no participa activamente de las actividades de la clase; simplemente distribuye las tareas y da órdenes.

Líder democrático.- Todo lo que es hecho es objeto de discusión del grupo; cuando hay necesidad de un consejo técnico el líder sugiere varios procedimientos alternativos a fin de que los miembros del grupo escojan. Todos son libres para trabajar con los compañeros que quieren, cayendo a todos la responsabilidad por la conducción de las actividades. El líder debe discutir con el grupo los criterios de evaluación y participar en las actividades del grupo.

Líder permisivo.- El líder desempeña un papel bastante pasivo, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que éstos determinen sus propias actividades. El líder se coloca a disposición para ayudar en caso de ser solicitado. El líder no se preocupa de evaluar la actividad del grupo, permaneciendo ajeno a lo que está aconteciendo.

C. El ambiente de trabajo

Conceptuada como el conjunto de condiciones que influyen en la satisfacción de los empleados que hacen que sean más productivos, este ambiente le permite trabajar con confianza, aunque a veces resulte increíble esta es la expectativa que el personal tiene de su trabajo mediante actitudes y comportamientos futuros. En la actualidad son muchas las organizaciones que descuidan este aspecto importante ya que creen que es una inversión absurda y que no es necesaria, pero están equivocados ya que el ambiente laboral se vincula con la efectividad en los trabajos a desarrollar. Por lo que es imprescindible que los psicólogos y asistentes sociales entren a tallar en la educación y que los profesores sean formados y entrenados para tener la capacidad de dar consejería personal y familiar.

D. Trabajo en equipo

Considerado como el trabajo realizado por varias personas en la que cada uno aporta una parte del trabajo pero todos con un objetivo en común. Los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado,

gracias al compañerismo que se evidencia en cada una de ellas. Es decir el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales. Ivancevich (1997) nos dice que es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera otra persona, trabajando solo, no podría lograr.

Debemos añadir que la cohesión de estos equipos de trabajo expresan solidaridad y el sentido de pertenencia al equipo, ya que ellos mismos establecen sus reglas de comportamiento como una forma de predecir una respuesta apropiada, si estas están orientadas y vinculadas a los parámetros de la organización definitivamente se asegura el éxito en la organización.

Tipos de equipos:

Equipos de solución de problemas: Está orientado a la solución de una dificultad o problema que suscita en la organización, en los equipos de solución de problemas, los miembros comparten ideas y sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo. Para asegurar un buen resultado se requiere que el coordinador de este tipo de actividades sea experto en manejar equipos de trabajo y conocer el área de planeación. Pocas veces estos tienen poder para poner en práctica las acciones que sugirieron. Se reúnen para ver cómo mejorar ya sea la calidad del producto, el ambiente de trabajo etc.

Los equipos autodirigidos: Son grupos de empleados que estructuran su trabajo en un proceso que integra a todos los niveles por igual, además de evaluar están en la capacidad de poner en práctica lo que deciden. Están basados en la filosofía del “Empowerment” que busca movilizar las decisiones al más bajo nivel posible de la organización con la finalidad de que el personal tome las decisiones oportunas y relevantes para su propio trabajo.

Equipos multiculturales: Como respuesta a este mundo moderno y globalizado surge la propuesta de un equipo de trabajo multicultural, cuyos integrantes son de diferentes culturas y se encuentran geográficamente en distintos lugares pero del mismo nivel jerárquico. La primera etapa de contacto entre los integrantes es la más caótica ya que no existe confianza entre ellos, superada esta dificultad la comunicación escrita será la más apropiada (Para reducir el riesgo de malas interpretaciones) y en la valoración de aportes de ideas provenientes de contextos muy diversos, pero que enriquecerán la solución a nuestros problemas comunes y fortalecerán las estrategias a emplear.

E. Comportamiento organizacional

Es una disciplina que se encarga del estudio del comportamiento que asumen los individuos de una organización, su importancia radica en que toda organización debe buscar adaptarse a la gente que es diferente ya que esto permitirá alcanzar los logros de la organización. Cada entidad es un sistema complejo, con una cultura específica que se refleja en el llamado clima organizacional. Es un proceso sistemático ya que se observa las relaciones con el intento de conocer causas y efectos en la organización, administrado y planeado para modificar la cultura, los sistemas y el comportamiento de una organización, con el propósito de mejorar su eficacia para resolver problemas y alcanzar sus objetivos.

F. Gestión Por Resultados

La gestión por resultados o también denominada administración por objetivos, es un modelo de administración de los recursos públicos que busca incrementar la eficacia y el impacto de las políticas de la organización a través de una mayor responsabilidad, durante un determinado tiempo y con determinados recursos, las que permiten gestionar y evaluar el desempeño de cada una de las organizaciones del Estado.

De acuerdo a *Peter Drucker* (Drucker, 1999) nos ayudan a esclarecer el tema. En el contexto de la disciplina de la management (gestión), Drucker formula dos expresiones: managing BY objectives y managing FOR results. Su traducción al español es gestión (dirección) por objetivos y gestión para resultados.

De acuerdo a A. Ibarra (1996), menciona que *“la competencia laboral es una expectativa del desempeño en el lugar de trabajo, que sirve como punto de referencia para comparar un comportamiento o desempeño observado”*, por lo que se hace más imprescindible ya que muchos trabajadores se ven en la necesidad de mejorar su desempeño laboral para generar la expectativa deseada por su empleador.

Asimismo se tiene a N. Kobinger (1996), *“la competencia laboral es el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una fusión, una actividad o una tarea”*; el autor se basa más en el aspecto personal que influye en un ser competente frente a determinadas tareas asignadas en un todo que se le asigna para el cumplimiento de una obligación en la que pone de manifiesto cada una de sus habilidades.

V. Gonzales(2002) *“una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento recursos motivacionales, cognitivos y recursos personalógicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente”*; debemos resaltar la marcada concepción que tiene el autor frente a lo que es la competencia enfatizando en un saber hacer y saber ser los cuales constituyen la complejidad del concepto de competente.

P. Hager (1996), *“la competencia es esencialmente una relación entre las aptitudes de una persona y el desempeño satisfactorio de las tareas correspondientes”* entre otros, manifiestan que es una posición

conductual, reconociendo que las competencias se dan como una manifestación observable, útil para la comparación de comportamientos

De acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo (Serra, Albert, 2007) mencionan que el objetivo último de la Gestión por Resultados del sector público esta orientada al logro de resultados en sus organizaciones, a través de la adecuada administración e implementación de la asistencia oportuna con miras a los resultados anhelados y usando la información para optimizar la toma de decisiones. En función de esto, proponen la siguiente definición:

“La Gestión para Resultados es un marco conceptual cuya función es la de facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público, a fin de optimizarlo asegurando la máxima eficacia, eficiencia y efectividad de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones”.

Como consecuencia debemos mencionar que la gestión por resultados, busca alcanzar la ventaja competitiva a través de la movilización estratégica y planificada de los recursos humanos idóneos y comprometidos (LÉVY-LEBOYER, 1997) *“La nueva gestión pública y la gestión por competencias”*. Por lo tanto debemos mencionar que una empresa estratégicamente dirigida es una “confederación de empresarios”, la cual tiene una gran inversión de responsabilidad y liderazgo en las unidades empresariales estratégicas, las cuales han sido asumidas por el sector público como una forma de mejora continua a su gestión.

La gestión por resultados tiene como preocupación, la realización del talento humano en una organización, para que ésta pueda tomar decisiones estratégicas, considerando los cambios vertiginosos que nos presenta el ámbito empresarial ha condicionado la evolución en las técnicas de dirección empresarial hacia la búsqueda de la excelencia y la preocupación por la calidad y la innovación (PETERS, 1984).

Dicha investigación se desarrolló en una época en la que las empresas norteamericanas tenían una fuerte presión competitiva por las empresas japonesas de esta manera, iniciaron de una estrategia de negocio y situación de competitividad, orientada por una gestión de recursos humanos por competencias está íntimamente ligada a la gestión estratégica de la empresa, considerando al talento humano como un activo para la organización y mediante su gestión eficaz se ve reforzada la competitividad.

G. El valor del resultado en la gestión pública

Cabe destacar que todo gobierno en su afán por modernizarse busca maximizar el valor público den cada uno de los niveles jerárquicos y su debida articulación, que se crea con la finalidad de satisfacer necesidades o demandas que: Encamine sus esfuerzos al fortalecimiento y la innovación de sus mecanismos para dar cumplimiento a las políticas de modernización que sean políticamente deseables como consecuencia de un proceso de legitimación democrática. Por lo tanto se pretende la generación de cambios sociales (resultados) los cuales se evidencien en la modificación de ciertos aspectos que demanda la población en su conjunto o de determinados grupos que exigen mejorar sus condiciones de vida como destinatarios legítimos de bienes públicos que el estado brinda durante un tiempo determinado y que esta íntimamente vinculado a ciertas políticas de gestión.

H. Objetivos que se le asignan a la Gestión por Resultados

Cabe mencionar que la gestión por resultados es conocida también como administración por objetivos cuyos fines primordiales es brindar a los encargados de la administración pública los elementos de información, conocimiento e intervención que puedan controlar y optimizar el proceso de creación de valor con la finalidad de lograr un óptimo resultado posible en relación a lo que se espera de la acción del gobierno. Dentro de los principales objetivos que tiene la gestión por resultados se tiene:

- Contribuir en la mejora de calidad de vida de la población a través de un uso adecuado de los recursos financieros asignados a las autoridades y los organismos públicos los cuales tienen que realizar una rendición de cuentas que le permita a la ciudadanía, a los órganos de control y la comunidad internacional puedan evaluar su gestión.
- Contribuir significativamente en la asignación descentralizada de objetivos y responsabilidades de acuerdo a la realidad de cada nivel de gobierno, y a la evaluación oportuna y objetiva del desempeño de quienes ejerzan funciones directivas, incentivando y sancionando de acuerdo a su desempeño.
- Difundir las funciones primordiales de gobierno de acuerdo a los cambios desde el ejercicio de la autoridad a las de ser un ente regulador del mercado, promotor del desarrollo y proveedor de bienestar.

I) GESTION POR COMPETENCIAS

Hablar de una gestión de recursos humanos por competencia en las organizaciones manifiesta un interés creciente en esta área, por lo que se han incrementado los sistemas de atención al personal de las organizaciones. Las cuales se fundamentan en la existencia de una fuerza laboral que está motivada por ciertos estímulos, cuyos resultados benefician de manera significativa a la organización. De las mencionadas líneas arriba, se han realizado diversos estudios que pretenden resolver el problema sobre qué es lo que en realidad puede motivar a los servidores públicos, por lo que en la actualidad se tiene muchos enfoques que buscan absolver dicha interrogante dependiendo del tipo de organización.

Lo que se pretende con el enfoque por competencias es lograr una gestión de la organización más ajustada al personal usando las características clave que tiene el personal para desempeñarse de manera eficaz en determinados puestos de trabajo.

Se plantea el modelo propuesto por Groysberg y se lee en su artículo “Motivación de los Empleados: un poderoso modelo nuevo”, este propone que existen palancas organizacionales y que los gerentes pueden usarlas cada vez que sean capaces de satisfacer las necesidades de sus empleados y que ayudan abordar las competencias estas palancas son:

- **El sistema de recompensas.**- Considerada como el conjunto de incentivos permitiendo a una organización destacar eficazmente a quienes se desempeñan bien de los que se desempeñan mal, relacionando de esta manera las recompensas con el desempeño obtenido por cada trabajador, otorgando mejores oportunidades a todo aquel trabajador que efectuó de manera eficiente su trabajo. Todo esto dependerá de un adecuado perfil que se tiene del responsable del puesto de trabajo.

La cultura.- En la actualidad se busca que nuestras organizaciones busquen estrategias en la que sus colaboradores integren lazos entre ellos, con sus jefes y con la organización. Cuando una organización alcanza esto se crea un sentimiento de pertenencia muy fuerte en cada uno de sus colaboradores, la cultura que se tiene en ella es de trabajo en equipo, colaboración, apertura y amistad. Para ello se debe:

- Promover entre los trabajadores la confianza mutua y la amistad sincera.
- Valorar cada una de las acciones de colaboración y el trabajo en equipo.
- Animar a cada uno de ellos en el intercambio de mejores prácticas de trabajo con la finalidad de que la organización siga desarrollándose.

- **Diseño de puestos de trabajo.-** Es importante dentro de una organización tener muy claro el perfil de cada puesto de trabajo así como cada una de las funciones y responsabilidades que se le asignara ya que dependiendo de esto cada uno de los colaboradores se sentirán más motivados en sus trabajos cuando ellos tengan claro cada una sus obligaciones cada vez que este sea significativo, interesante y desafiante. Para ello se debe considerar lo siguiente:
 - Diseñar trabajos que tengan roles particulares e importantes en la organización, es decir que no se dupliquen responsabilidades.
 - Delinear responsabilidades que sean significativos dentro de la organización y que impulsen un sentido de contribución a la organización.

- **El proceso de gestión del desempeño y asignación de recursos.-** Es el conjunto de acciones que se realizan para orientar mejor el trabajo que se desarrolla dentro de la organización, considerando de que los colaboradores se ven más motivados cuando observan que la gestión del desempeño y asignación de recursos son procesos justos, confiables y transparentes. Considerando lo siguiente:
 - El aumento de la transparencia de todos los procesos.
 - Enfatizando en la justicia de los procesos.
 - Construyendo la confianza en los trabajadores siendo justo y transparente al otorgar las tareas, recompensas y otras formas de reconocimiento.

Se aprecia que, uno de los pilares primordiales para alcanzar una gestión por competencias es acrecentar la motivación y los lazos con los servidores públicos permitirán a la organización a hacerlas más eficientes y eficaces.

Debemos mencionar que competencia es entendida como un buen comportamiento, por lo tanto las organizaciones deben tener la capacidad

de saber evaluarlas con objetividad, teniendo en cuenta que estas conductas son observables y que contribuyen a la idoneidad del trabajador. Por lo que las organizaciones realizar una gestión por competencias, deben identificar determinar aquellas que son relevantes para la organización, considerando lo siguiente:

Determinar las competencias organizacionales: Realizar este procedimiento permitirá crear un rasgo diferencial en las organizaciones, ya que estas deben realizar un análisis estratégico de lo que desean alcanzar en un tiempo determinado, para lo cual se debe considerar los siguientes elementos tales como misión, visión, valores y objetivos. Procurando siempre la alineación de las competencias con los elementos estratégicos.

Determinar las competencias corporativas: Consiste en el proceso de identificación de las competencias que permiten conocer a todo el personal, para que de esta manera se pueda corresponder su desempeño con la oferta de valor que la organización entrega a sus usuarios es decir son las competencias necesarias dentro de la organización para alcanzar sus objetivos estratégicos, respetando los valores de la organización.

Determinar las competencias técnicas o procesos: Se refiere al tipo de competencias orientada a los comportamientos exactos dentro de cada unidad funcional con la finalidad de conseguir sus objetivos, fundamentados en su misión y fines dentro de la estrategia organizacional y relacionándose con los aspectos técnicos de la misma.

Determinación de competencias de rol y posición: Aquí se hace referencia a las responsabilidades que desempeña cada trabajador dentro de un conjunto de actividades comunes en la organización y las competencias por posición relacionadas con el contextualización en los procesos de trabajo específicos.

1.4.- Formulación del Problema.

1.4.1.-Problema general:

¿En qué medida el clima organizacional influye en la gestión por resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco?

1.4.2.- Problema específico:

P1: ¿En qué medida el clima organizacional influye en el área de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco?

P2: ¿En qué medida el clima organizacional influye en el área de gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco?

P3: ¿En qué medida el clima organizacional influye en el área de gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco?

1.5.- Justificación del estudio

La relevancia de este trabajo es radica en que mediante ella permitiremos describir la relación existente entre las variables, que exige una relación adecuada entre la gestión por resultados dentro de un adecuado clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, que en los últimos años se ha visto cuestionada por algunos usuarios, por cuanto no se desempeñan demostrando eficiencia profesional lo que repercute en el logro de metas organizacionales y no atienden las fortalezas del recurso humano de la sede administrativa orientando en la toma de decisiones y las políticas institucionales que permiten crear un ambiente favorable, de mayor confianza y participación que promueva mejorar el rendimiento laboral del personal.

Se investiga para dejar un antecedente que sirva para futuras investigaciones en pro de mejora al problema. Siendo beneficioso para el mismo autor ya que permite elevar su desarrollo intelectual y de paso a la buena imagen institucional.

1.6.- HIPÓTESIS.

1.6.1.- Hipótesis General:

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015

1.6.2. Hipótesis Específicos:

HE.1. Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión

Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco.

HE.2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión

Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco.

HE.3 Existe relación significativa entre la clima organizacional y la gestión

Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco.

1.7. OBJETIVOS:

1.1.1. Objetivo General:

Determinar la relación que existente entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco

1.3.2. Objetivo Específico:

OE1. Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la Gestión Institucional_en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco

OE2. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco

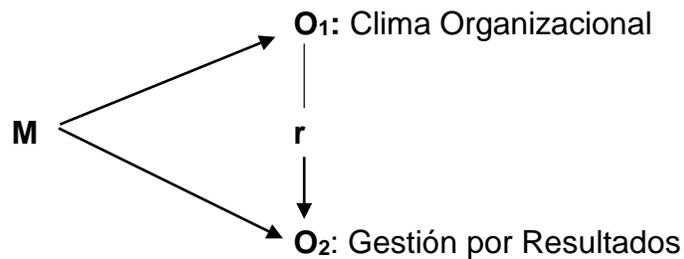
OE1. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco.

II.- MARCO METODOLÓGICO

2.1.- Diseño de investigación

Según (Hernández, 2010); el diseño de investigación corresponde al **Diseño correlacional**; tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

El esquema correlacional se muestra:



Donde:

M = Muestras tomadas para Observaciones

O₂ = Variable dependiente (Gestión por Resultados)

O₁ = Variable Independiente (Clima organizacional)

R = Correlación

- a. Transversal, porque los objetivos generales y específicos están dirigidos al análisis del nivel ó estado de las variables mediante la recolección de datos en un punto en el tiempo.

2.2.- Variables

Variable 1. Clima Organizacional considerada como el ambiente generado a través de las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual

está relacionado con la motivación de los empleados. El sociólogo Kurt Lewin desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento. Considerando como dimensiones el involucramiento organizacional y liderazgo.

Variable 2. Gestión por Resultados es un enfoque del ciclo de vida de la administración de programas que integra una visión estratégica centrada en el alcance de objetivos, incorporando un mejor uso de estrategias, personas, recursos, procesos y medidas para mejorar la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas. El elemento esencial de la Gestión por Resultados se centra en el logro de resultados, la aplicación de la medición del desempeño continuo, el aprendizaje, el cambio y la presentación de informes de rendimiento. Considerando las siguientes dimensiones el Plan Operativo Institucional y la Evaluación de desempeño.

2.2.1- Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Variable N° 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. El sociólogo Kurt Lewin desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento.	El clima organizacional lo definimos operativamente mediante las dimensiones de involucramiento organizacional de los trabajadores de la institución en estudio para alcanzar la gestión por resultados.	Potencial humano	Liderazgo Innovación Toma de decisiones Comunicación organizacional	Escala de razón Likert 1= nunca 2= casi nunca 3=A veces 4= casi siempre 5= Siempre	
			Cultura organizacional	Identidad Valores organizacionales Motivación		
Variable N° 2	También denominada administración por objetivos o dirección	La gestión por resultados lo mediremos a		-Toma de decisiones. -Competencia		1= nunca

<p>por resultados, es un enfoque de gestión que busca incrementar la eficacia y el impacto de las políticas de la organización a través de una mayor responsabilidad de los funcionarios por los resultados de su gestión. Mediante la implementación de esta forma de gestión, se otorga a la Administración Pública un conjunto de metodologías y técnicas, que permitirán lograr consistencia y coherencia entre los objetivos estratégicos y los planes institucionales, los resultados se miden a través de los productos que generan, número de beneficiarios y los efectos e impactos.</p>	<p>través de la relación entre las metas establecidas y el porcentaje de avance en las actividades programadas en el Plan Operativo Institucional.</p>	<p>Gestión Institucional</p>	<p>-Identidad -Satisfacción Personal.</p>	<p>2= casi nunca 3=A veces</p>
		<p>Gestión Pedagógica</p>	<p>-Trabajo en equipo -Innovación -Responsabilidad -Cordialidad</p>	<p>4= casi siempre 5= Siempre</p>
		<p>Gestión Administrativa</p>	<p>-Comportamiento organizacional. -Recompensa y reconocimiento -Comunicación interpersonal.</p>	

2.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1.- Población

Está conformada por los 54 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco en base al cuadro de Asignación de Personal.

2.3.2.- Muestra.

Nuestra muestra se conforma por 20 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, del Cuadro de asignación del personal de la sede de dicha institución.

La selección de la muestra se hizo por el muestreo no probabilístico aleatorio simple, bajo el criterio de inclusión.

2.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1.-Técnicas de recolección de datos.

Considerando al manual para la elaboración del trabajo especial de grado IUTEPAL de **(Ballester, 2007)**. Describe las técnicas que utilizará el investigador para recoger la información. Es conveniente que avale con cita textual y explique las razones por las cuales las seleccionó. Una vez seleccionadas se procederá a señalar a través de cuál instrumento recabará la información.

CUADRO N° 02 : Técnicas e Instrumentos de Investigación:

TECNICA	INSTRUMENTOS
La Encuesta	Cuestionario
Escalas para medir actitudes	Escala de Likert
Análisis documentario	Ficha de análisis

Fuente: Guía de aprendizaje – UCV 2015.

2.4.2.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validación:

Para la validación de instrumentos, utilizaremos el método de validez de contenido de los instrumentos a través del criterio de juicio de expertos. Los cuales fueron presentados a tres (3) expertos egresados de la Universidad Cesar Vallejo con la finalidad de que nos ayuden a hacer los reajustes y verificación de la claridad de los instrumentos.

Confiabilidad:

Para el análisis de la consistencia interna se utilizó el Alfa de Cronbach cual se ha aplicado a los resultados obtenidos en los cuestionarios, el nivel de confiabilidad se expresara a través del Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k(1 - \sum s_i^2 / s_t^2)}{k - 1}$$

Donde:

k = Número de ítems

s_i^2 = Varianza de las calificaciones en los ítems

s_t^2 = calificaciones totales de la encuesta.

El Coeficiente del Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems de un determinado instrumento de recolección de datos, con ayuda del software estadístico SPSS 24.0, mostramos los resultados obtenidos.

Establecido los valores determinados, se puede denotar que a mayor valor de Alfa mayor fiabilidad, teniendo en un valor teórico de Alfa = 1 y considerando para la presente investigación un valor de >0.932 como un valor aceptable para cualquier instrumento. Lo que se puede aceptar que el valor de alta confiabilidad para los instrumentos de recolección de datos, es así que se obtuvo el siguiente resultado:

El Coeficiente del Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems de un determinado instrumento de recolección de datos, con ayuda del software estadístico SPSS 22.0, mostramos los resultados obtenidos.

CUADRO N°3 : Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	2

FUENTE: Cálculos realizados en el software SPSS 24.0

Para mayor sustento de la escala de valoración, para interpretar el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach se tiene es la tabla siguiente:

**TABLA N° 4 : ESCALA DE VALORACIÓN DE ALPHA DE
CRONBACH**

VALOR	INDICADOR
-1 a 0	No es confiable.
0.01 a 0.49	baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad.
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad.
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

FUENTE: Cálculos realizados en el software SPSS 24.0

2.5.- METODOS DE ANALISIS DE DATOS

Para (Tamayo, 1995) permitirá clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta que usted opte por el más preciso y convencional. El análisis permitirá la reducción y sintetización de los datos, se considera entonces la distribución de los mismos.

El procedimiento para el procesamiento de los datos y presentarlos de manera tal de realizar los análisis correspondientes, fue el siguiente:

1. Categorización analítica de los datos. Los datos que han sido recogidos con anterioridad, se sometieron a la clasificación y codificación de esa forma lograr una nueva o mantener la actual interpretación de los hechos recogidos. Procesamiento de la información mediante la disposición de la masa de datos para organizarla y proceder a la ordenación de la información.

2. Calificación y tabulación de los datos. Tabulación de la información mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinan los casos que encajan en las distintas sinergias.
3. Análisis e integración de los datos. Se relacionó y se compararon los contenidos documentales obtenidos e integrarlos en forma holística. Los procedimientos utilizados para realizar la tabulación, análisis y la interpretación de los datos recopilados fueron realizados a través de una herramienta tecnológica, motivo por el cual se recurrió a la asesoría de un profesional, experto en el área de estadística. Este profesional se encargó de asesorar en los procedimientos estadísticos utilizando el programa SPSS 24 para Windows 8.

Así mismo se tomó como parte del trabajo de medición y procesamiento estadístico la correlación de Pearson y el posicionamiento gráfico de los resultados a través de la Curva de Gauss,

2.6 .- ASPECTOS ÉTICOS

La investigación se realizó bajo los parámetros de la ética profesional para cuyo efecto se firmara una declaración jurada con el compromiso de asumir la responsabilidad de ley en merito a trabajo de investigación y su sustento debido en marcado en el Reglamento de sustentaciones de la Universidad Cesar Vallejo.

III.- RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN ESTADÍSTICA POR VARIABLE.

Tabla N° 5

Resultados de la variable N°2

Variable Clima Organizacional							
N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	1	1	3	6	9	20	81
2	0	0	6	6	8	20	82
3	0	1	4	8	7	20	81
4	1	3	4	7	5	20	72
5	0	2	5	8	5	20	76
6	1	0	7	8	4	20	74
7	0	1	4	7	8	20	82
8	0	1	4	8	7	20	81
9	1	2	6	5	6	20	73
10	1	2	3	7	7	20	77
Total	5	13	46	70	66	200	779
%	2	7	23	35	33	100	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 6

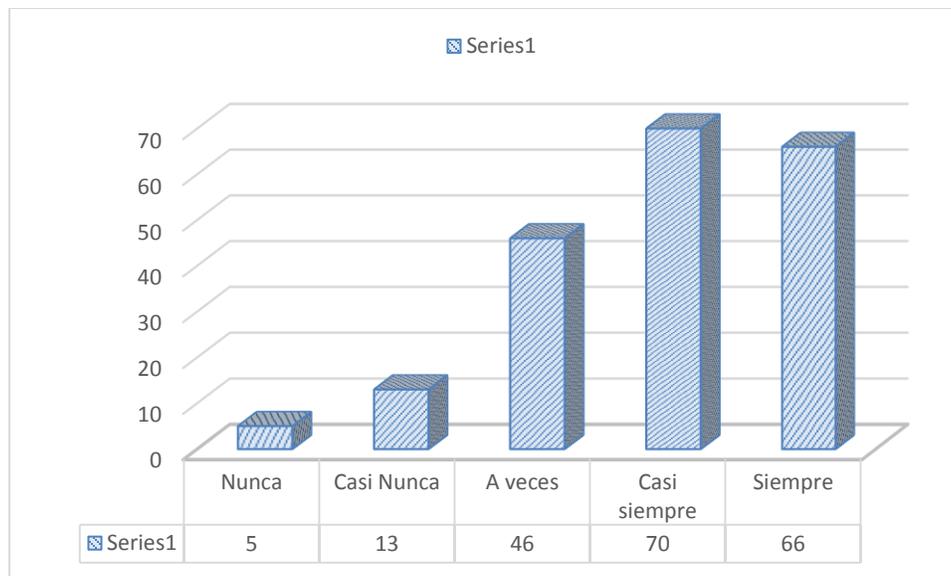
Resumen de resultados de la variable N° 1.

Variable Clima Institucional							
N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
Total	5	13	46	70	66	200	779
%	2	7	23	35	33	100	

Fuente: Elaboración propia.

Grafico N° 1

Consolidado de resultados de la variable N° 1



Fuente: Tabla N° 6. Elaboración propia.

Interpretación:

De los resultados presentados en la Tabla N° 6, que corresponde a los datos recogidos por el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la UGEL-Pasco; se puede observar que de los 20 trabajadores empleados en la muestra de la investigación, que responde a 10 preguntas establecidas en el cuestionario,

alcanzando un puntaje máximo de 200 puntos estadísticos que representa al 100% del valor obtenido; 5 puntos consideran que Nunca han considerado al clima institucional como un indicador de mejora de sus capacidades y habilidades dentro de la UGEL-Pasco. Así mismo 46 puntos que representan al 23% creen que solo A veces se han sentido influenciados por el clima organizacional para mejorar sus capacidades y habilidades durante su labor. De la misma manera 70 puntos que corresponde al 35% consideran que Casi Siempre el clima organizacional garantiza el desarrollo de sus capacidades y habilidades en la UGEL-Pasco, durante el año 2015.

Tabla N° 7

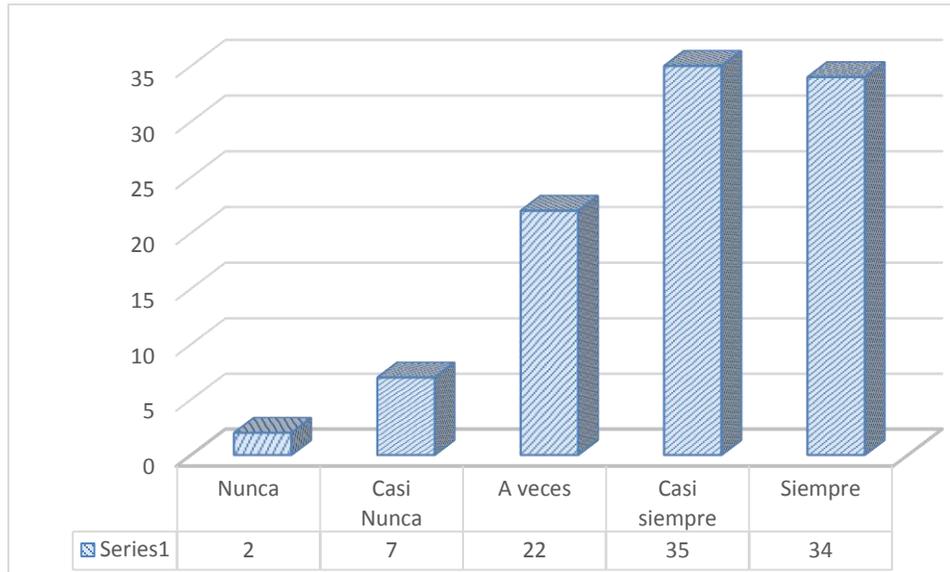
Resultados de la Dimensión Potencial humano.

N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	1	1	3	6	9	20	81
2	0	0	6	6	8	20	82
3	0	1	4	8	7	20	81
4	1	3	4	7	5	20	72
5	0	2	5	8	5	20	76
Total	2	7	22	35	34	100	392
%	2	7	22	35	34		

Fuente: Elaboración propia.

Grafica N°2

Consolidado de resultados de la dimensión potencial humano.



Fuente: Tabla N° 7. Elaboración propia.

Interpretación:

De los resultados presentados en la Tabla N° 7, que corresponde a los datos recogidos por el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la UGEL-Pasco; se puede observar que de los 20 trabajadores empleados en la muestra de la investigación, que respondieron 5 preguntas establecidas en el cuestionario, alcanzando para la dimensión potencial humano, con un puntaje máximo de 100 puntos estadísticos que representa al 100% del valor obtenido; 2 puntos que representan el 2% consideran que Nunca se ha valorado las capacidades del potencial humano en la UGEL Pasco. Así mismo 34 puntos que representan al 34% creen que Siempre se ha valorado las capacidades del potencial humano durante su labor. De la misma manera 35 puntos que corresponde al 35% consideran que Casi Siempre se ha dado valor a las capacidades del potencial humano en la UGEL Pasco, durante el año 2015.

Tabla N° 8

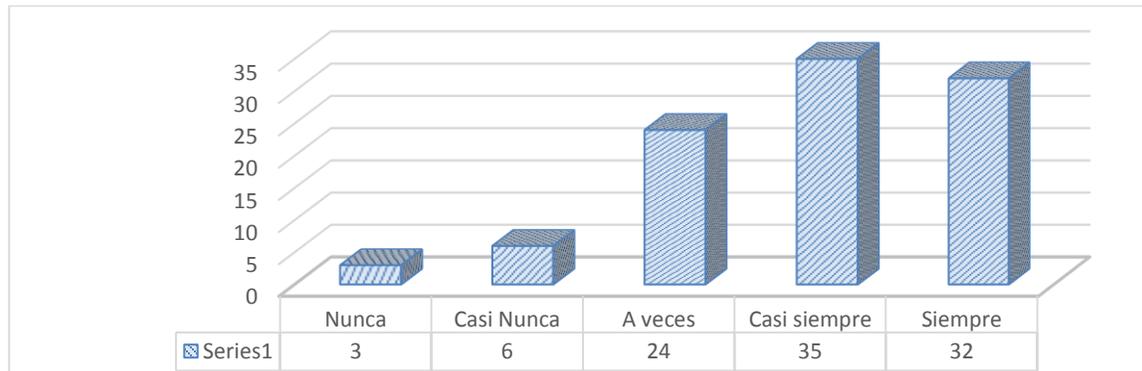
Resultados de la dimensión cultura organizacional.

N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
6	1	0	7	8	4	20	74
7	0	1	4	7	8	20	82
8	0	1	4	8	7	20	81
9	1	2	6	5	6	20	73
10	1	2	3	7	7	20	77
Total	3	6	24	35	32	100	387
%	3	6	24	35	32		

Fuente: Elaboración propia.

Grafico N°3

Consolidado de resultados de la dimensión cultura organizacional.



Fuente: Tabla N° 8. Elaboración propia.

Interpretación:

De los resultados presentados en la Tabla N° 8, que corresponde a los datos recogidos por el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la UGEL Pasco; se puede observar que de los 20 trabajadores empleados en la muestra de la investigación, que respondieron 5 preguntas establecidas en el cuestionario,

alcanzando para la dimensión cultura organizacional con un puntaje máximo de 100 puntos estadísticos que representa al 100% del valor obtenido; 3 puntos que representan el 3% consideran que Nunca se ha practicado o vivenciado una cultura organizacional en la UGEL Pasco. Así mismo 32 puntos que representan al 32% creen que solo Siempre se practicado o vivenciado una cultura organizacional durante su labor en su institución. De la misma manera 35 puntos que corresponde al 35% consideran que Casi Siempre se ha practicado o vivenciado una cultura organizacional en la UGEL Pasco, durante el año 2015.

Tabla N° 9
Resultados de la variable N°2

Variable Gestión por resultados							
N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	1	1	3	6	9	20	81
2	1	1	2	9	7	20	80
3	1	1	3	8	7	20	79
4	1	2	6	8	3	20	70
5	1	2	4	8	5	20	74
6	1	2	6	5	6	20	73
7	0	1	5	7	7	20	80
8	1	2	5	6	6	20	74
9	1	3	6	5	5	20	70
10	1	1	5	8	5	20	75
11	1	2	4	6	7	20	76
12	0	3	5	6	6	20	75
13	1	2	3	7	7	20	77
14	1	2	7	5	5	20	71
15	1	2	4	8	5	20	74
Total	13	27	68	102	90	300	1129
%	4	9	23	34	30	100	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 10

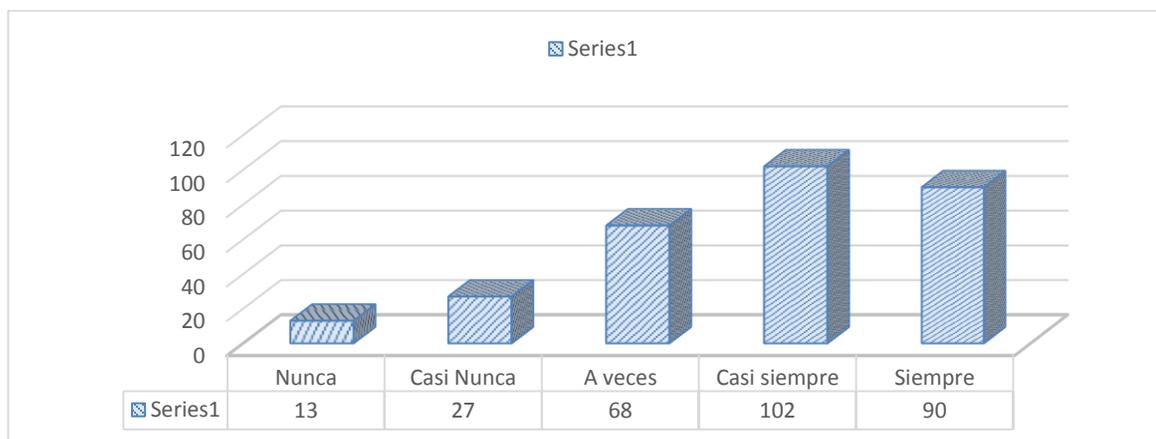
Resumen de resultados de la variable N° 2.

Variable Gestión por resultados							
N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
Total	13	27	68	102	90	300	1129
%	4	9	23	34	30	100	

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 4

Consolidado de resultados de la variable N° 2



Fuente: Tabla N°10. Elaboración propia.

Interpretación:

De los resultados presentados en la Tabla N° 10, que corresponde a los datos recogidos por el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la UGEL Pasco; se puede observar que de los 20 trabajadores empleados en la muestra de

la investigación, que respondieron 15 preguntas establecidas en el cuestionario, alcanzando para la variable Gestión por resultados con un puntaje máximo de 300 puntos estadísticos que representa al 100% del valor obtenido; 13 puntos que representan el 4% consideran que Nunca se han desarrollado acciones que demanden el trabajo por la gestión por resultados en la UGEL Pasco. Así mismo 90 puntos que representan al 30% creen que solo Siempre se han desarrollado acciones que demanden el trabajo por la gestión por resultados. De la misma manera 102 puntos que corresponde al 35% consideran que Casi Siempre se han desarrollado acciones que demanden el trabajo por la gestión por resultados en la UGEL Pasco, durante el año 2015.

Tabla N° 11

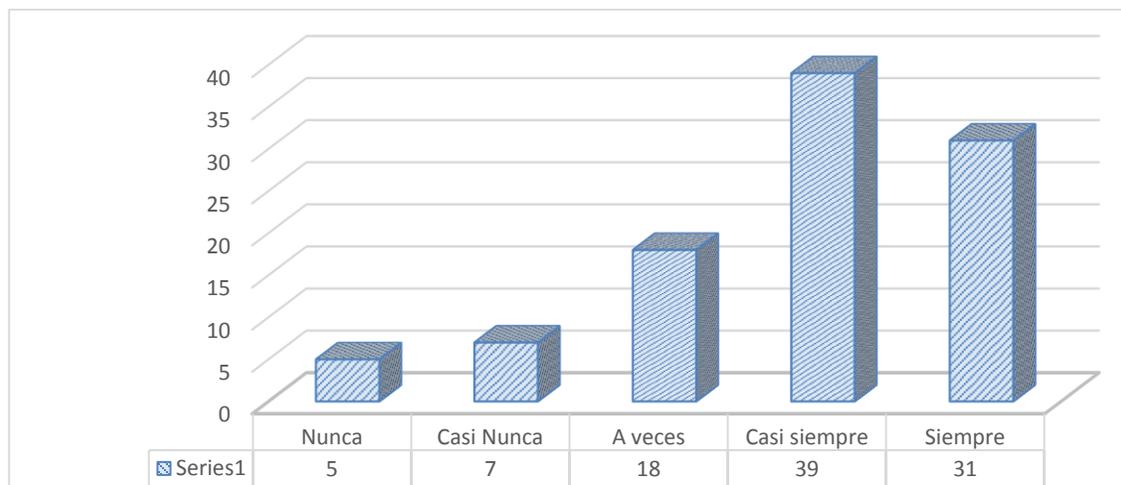
Resultados de la dimensión Gestión institucional.

N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	1	1	3	6	9	20	81
2	1	1	2	9	7	20	80
3	1	1	3	8	7	20	79
4	1	2	6	8	3	20	70
5	1	2	4	8	5	20	74
Total	5	7	18	39	31	100	384
%	5	6	18	39	31		

Fuente: Elaboración propia.

Grafico N° 5

Consolidado de resultados de la dimensión Gestión Institucional.



Fuente: Tabla N° 11. Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados presentados en la Tabla N° 11, que corresponde a los datos recogidos por el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la UGEL Pasco; se puede observar que de los 20 trabajadores empleados en la muestra de la investigación, que respondieron 5 preguntas establecidas en el cuestionario, alcanzando para la dimensión gestión institucional con un puntaje máximo de 100 puntos estadísticos que representa al 100% del valor obtenido; 5 puntos que representan el 5% consideran que Nunca se han desarrollado actividades que promuevan la gestión institucional en la UGEL Pasco. Así mismo 31 puntos que representan al 31% creen que Siempre se han desarrollado actividades que promuevan la gestión institucional. De la misma manera 39 puntos que corresponde al 39% consideran que Casi Siempre desarrollado actividades que promuevan la gestión institucional en la UGEL Pasco, durante el año 2015.

Tabla N°12

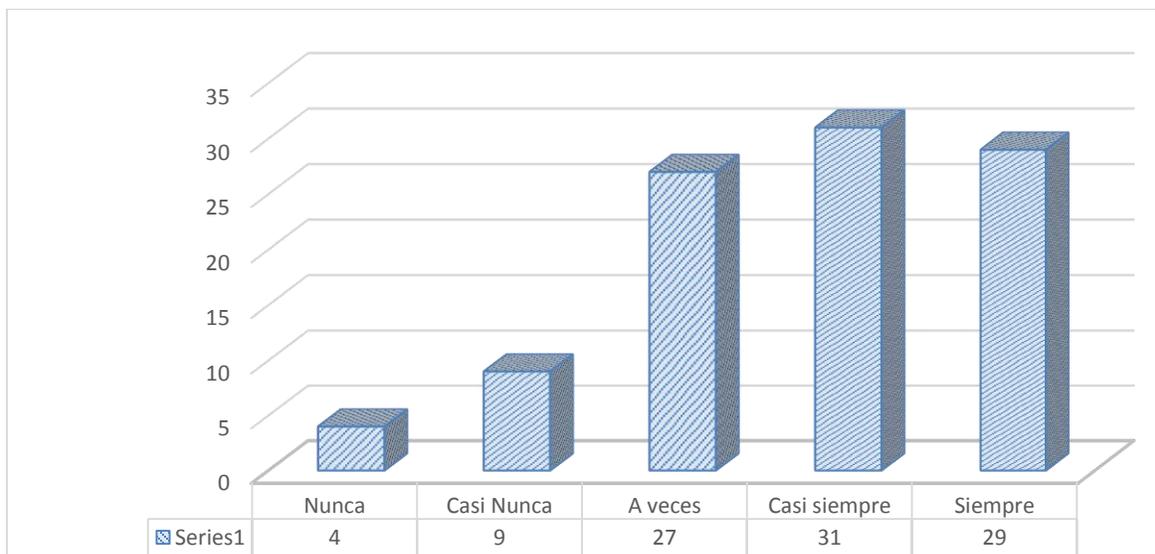
Resultados de la dimensión Gestión pedagógica.

N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
6	1	2	6	5	6	20	73
7	0	1	5	7	7	20	80
8	1	2	5	6	6	20	74
9	1	3	6	5	5	20	70
10	1	1	5	8	5	20	75
Total	4	9	27	31	29	100	372
%	4	9	27	31	29		

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 6

Consolidado de resultados de la dimensión Gestión Institucional.



Fuente: Tabla N° 12. Elaboración propia.

Interpretación:

De los resultados presentados en la Tabla N° 12, que corresponde a los datos recogidos por el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la UGEL Pasco; se puede observar que de los 20 trabajadores empleados en la muestra de la investigación, que respondieron 5 preguntas establecidas en el cuestionario, alcanzando para la dimensión gestión pedagógica con un puntaje máximo de 100 puntos estadísticos que representa al 100% del valor obtenido; 4 puntos que representan el 5% consideran que Nunca se han desarrollado actividades que promuevan la gestión pedagógica en la UGEL Pasco. Así mismo 29 puntos que representan al 29% creen que Siempre se han desarrollado actividades que promuevan la gestión pedagógica. De la misma manera 31 puntos que corresponde al 31% consideran que Casi Siempre desarrollado actividades que promuevan la gestión pedagógica en la UGEL Pasco, durante el año 2015.

Tabla N°13

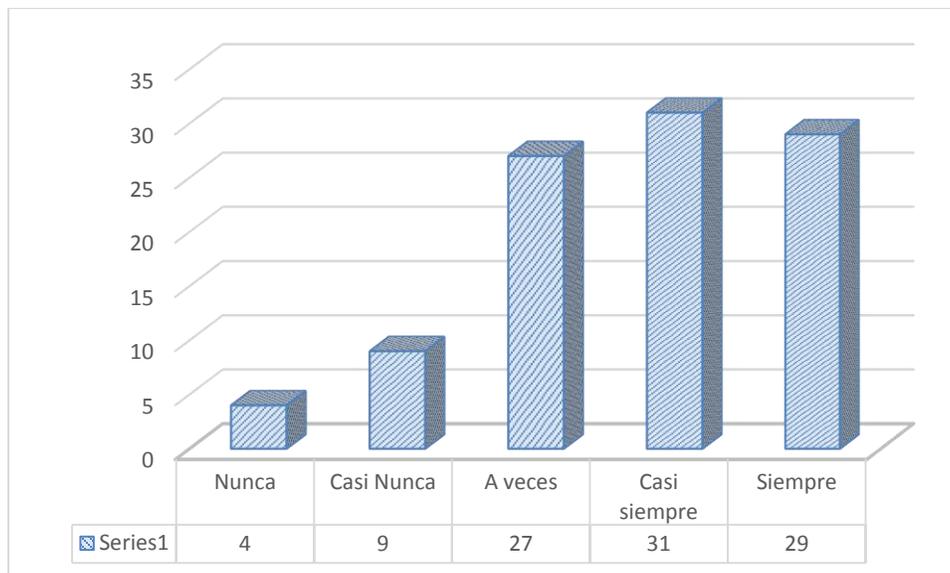
Resultados de la dimensión Gestión administrativa.

N°	1	2	3	4	5	Total	Puntaje Ponderado
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
11	1	2	4	6	7	20	76
12	0	3	5	6	6	20	75
13	1	2	3	7	7	20	77
14	1	2	7	5	5	20	71
15	1	2	4	8	5	20	74
Total	4	11	23	32	30	100	373
%	4	11	23	32	30	100	

Fuente: Elaboración propia.

Grafico N° 7

Consolidado de resultados de la dimensión Gestión Administrativa.



Fuente: Tabla N° 13. Elaboración propia.

Interpretación:

De los resultados presentados en la Tabla N° 13, que corresponde a los datos recogidos por el cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la UGEL Pasco; se puede observar que de los 20 trabajadores empleados en la muestra de la investigación, que respondieron 5 preguntas establecidas en el cuestionario, alcanzando para la dimensión gestión administrativa con un puntaje máximo de 100 puntos estadísticos que representa al 100% del valor obtenido; 4 puntos que representan el 4% consideran que Nunca se han desarrollado actividades que promuevan la gestión administrativa en la UGEL Pasco. Así mismo 30 puntos que representan al 30% creen que Siempre se han desarrollado actividades que promuevan la gestión administrativa. De la misma manera 32 puntos que corresponde al 32% consideran que Casi Siempre desarrollado actividades que promuevan la gestión administrativa en la UGEL Pasco, durante el año 2015.

Tabla N° 14

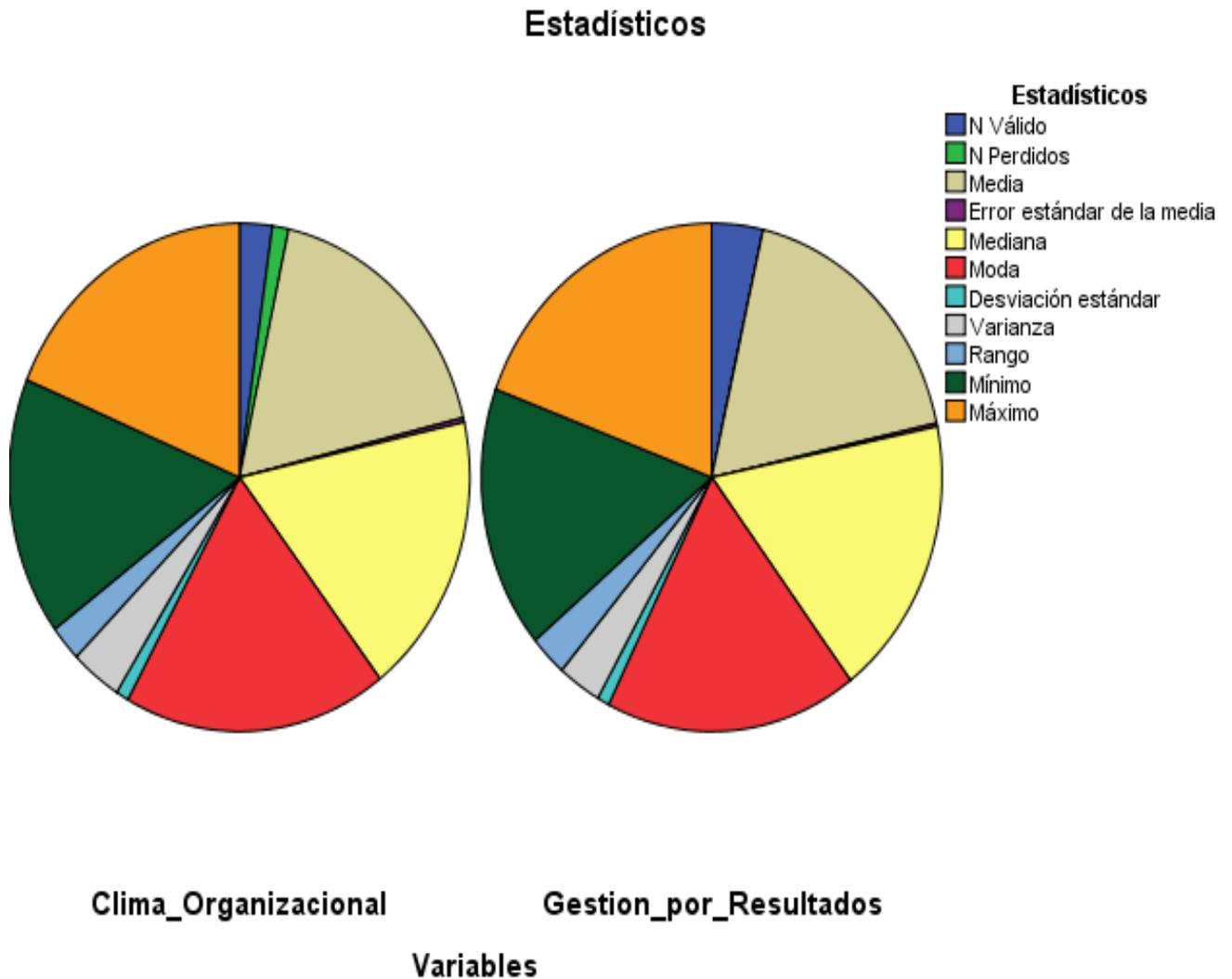
Comparación de estadígrafos de las variables.

Estadísticos

		Clima_Organizacional	Gestión_por_Resultados
N	Válido	10	15
	Perdidos	5	0
Media		77,90	75,27
Error estándar de la media		1,251	,923
Mediana		79,00	75,00
Moda		81	74
Desviación estándar		3,957	3,575
Varianza		15,656	12,781
Rango		10	11
Mínimo		72	70
Máximo		82	81

Grafico N° 8

Comparación de estadígrafos de las variables.



Interpretación:

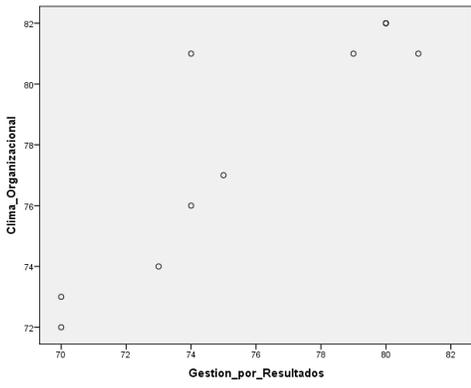
Realizada la comparación de estadígrafos y las frecuencias estadísticas de las variables de estudio, Clima organizacional y Gestión por resultados; obteniendo como resultado los siguientes datos:

Para la Media acumulada de la variable Clima organizacional se obtuvo una puntuación estadística de 77,90 y para la variable Gestión por resultados se obtuvo una puntuación estadística de 75,27, teniendo como diferencia 2,633 entre las dos variables. Para los datos encontrados del Error estándar de la media se obtuvo una puntuación de 1,251 para la variable Clima organizacional y 0,923 para la variable gestión por resultados, haciendo una diferencia entre las variables de 0,328. Así mismo los datos encontrados de la Mediana se obtuvieron una puntuación de 79,00 para la variable Clima organizacional y 75,00 para la variable gestión por resultados, haciendo una diferencia entre las variables de 4 puntos. De los datos encontrados del Moda se obtuvo una puntuación de 81 para la variable Clima organizacional y 74 para la variable gestión por resultados, haciendo una diferencia entre las variables de 7 puntos. De los datos encontrados en la Desviación estándar se obtuvo una puntuación de 3,957 para la variable Clima organizacional y 3,575 para la variable gestión por resultados, haciendo una diferencia entre las variables de 382 puntos. Otro dato encontrado encontrados en la varianza se obtuvo una puntuación de 15,656 para la variable Clima organizacional y de 12,781 para la variable gestión por resultados, haciendo una diferencia entre las variables de 2,875 puntos.-

3.2. Comprobación de la hipótesis.

Tabla N° 15
Prueba de hipótesis general

Calculando el coeficiente de correlación Pearson.			
Correlaciones			
		Clima_ Organizacional	Gestion_por_ Resultados
Clima_ Organizacional	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
Gestion_por_ Resultados	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	15



Presentación de hipótesis.

Hipótesis alterna H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la UGEL PASCO 2015.

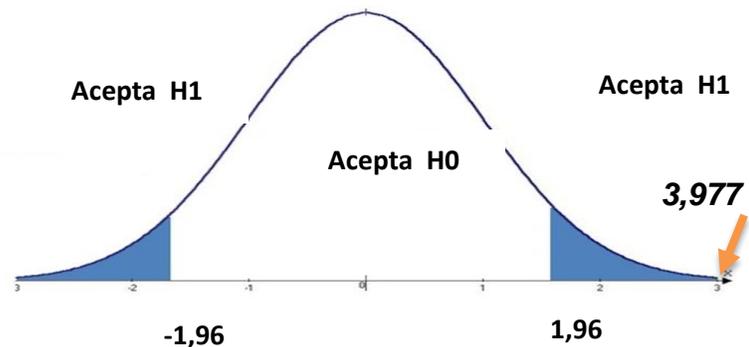
Hipótesis Nula H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la UGEL PASCO 2015.

Valor T	α =Confiabilidad	Valor crítico
3,977	0,05 al 95%	1,96

Prueba estadística t de Student.

		Prueba de muestras emparejadas						t	gl	Sig. (bilateral)
		Diferencias emparejadas				95% de intervalo de confianza de la diferencia				
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	Inferior	Superior				
Par 1	Clima_Organizacional - Gestion_por_Resultados	2,300	1,829	,578	,992	3,608	3,977	9	,003	

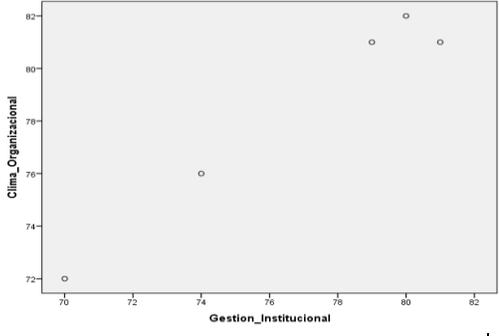
$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$



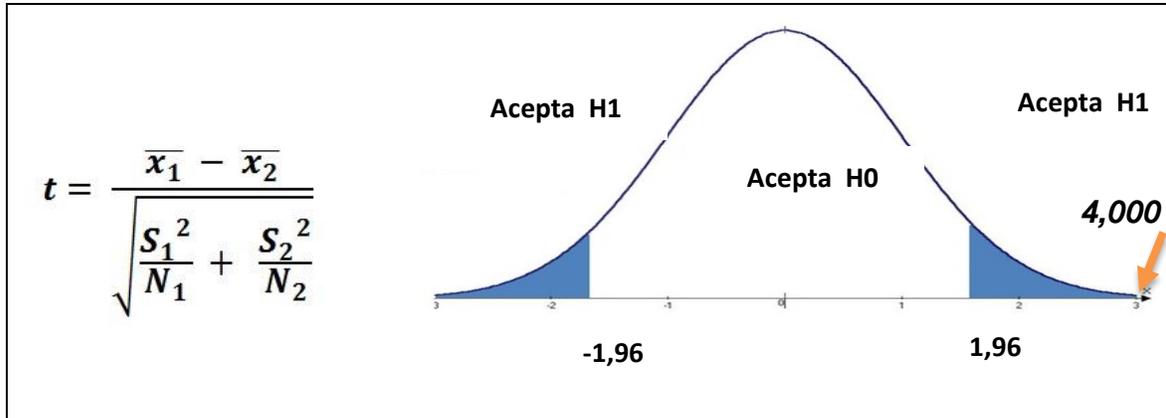
Decisión: Habiendo ejecutado la prueba T de Student mediante el software estadístico SPSS v22 y hallándose un valor t = 3,977, teniendo como referencia el valor crítico a +- 1,96; podemos concluir que bajo este valor hallado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1. “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la UGEL PASCO 2015”.

Tabla N° 16
Prueba de hipótesis específica N°1

Calculando el coeficiente de correlación Pearson.									
Correlaciones									
		Clima_ Organizacional	Gestion_ Institucional						
Clima_ Organizacional	Correlación de Pearson	1	,984**						
	Sig. (bilateral)		,003						
	N	10	5						
Gestion_ Institucional	Correlación de Pearson	,984**	1						
	Sig. (bilateral)	,003							
	N	5	5						



Presentación de hipótesis.										
Hipótesis alterna H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión institucional en la UGEL PASCO 2015.										
Hipótesis Nula H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión institucional en la UGEL PASCO 2015.										
Valor T			**α =Confiability**				**Valor crítico**			
4,000			0,05 al 95%				1,96			
Prueba estadística t de Student.										
Prueba de muestras emparejadas										
		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)		
Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia							
Inferior	Superior									
Par 1	Clima_Organizacional - Gestion_Institucional	1,600	,894	,400	,489	2,711	4,000	4	,016	



Decisión: Habiendo ejecutado la prueba T de Student mediante el software estadístico SPSS v22 y hallándose un valor $t = 4,000$; teniendo como referencia el valor crítico a $\pm 1,96$; podemos concluir que bajo este valor hallado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1. “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión institucional en la UGEL PASCO 2015”.

Tabla N° 17
Prueba de hipótesis específica N°2

Calculando el coeficiente de correlación Pearson.			
Correlaciones			
		Clima_ Organizacional	Gestion_ Pedagógica
Clima_ Organizacional	Correlación de Pearson	1	,676
	Sig. (bilateral)		,210
	N	10	5
Gestion_ Pedagógica	Correlación de Pearson	,676	1
	Sig. (bilateral)	,210	
	N	5	5

Presentación de hipótesis.

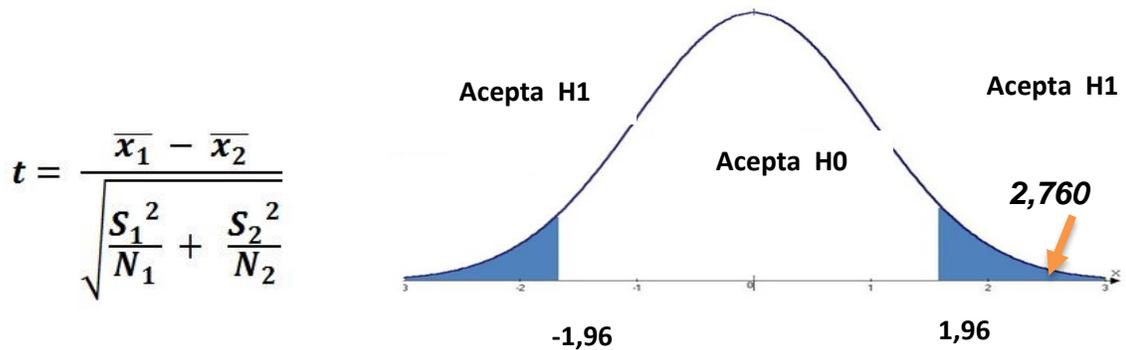
Hipótesis alterna H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en la UGEL PASCO 2015.

Hipótesis Nula H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en la UGEL PASCO 2015.

Valor T	α =Confiabilidad	Valor crítico
2,760	0,05 al 95%	1,96

Prueba estadística t de Student.

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	Clima_Organizacional - Gestion_Pedagogica	4,000	3,240	1,449	-,023	8,023	2,760	4	,051



Decisión: Habiendo ejecutado la prueba T de Student mediante el software estadístico SPSS v22 y hallándose un valor $t = 2,760$; teniendo como referencia el valor crítico a $\pm 1,96$; podemos concluir que bajo este valor hallado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1. “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en la UGEL PASCO 2015”.

Tabla N° 17
Prueba de hipótesis específica N°3

Calculando el coeficiente de correlación Pearson.			
Correlaciones			
		Clima_ Organizacional	Gestión_ Administrativa
Clima_ Organizacional	Correlación de Pearson	1	,909*
	Sig. (bilateral)		,033
	N	10	5
Gestión_ Administrativa	Correlación de Pearson	,909*	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	5	5

Presentación de hipótesis.

Hipótesis alterna H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la UGEL PASCO 2015.

Hipótesis Nula H0: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la UGEL PASCO 2015.

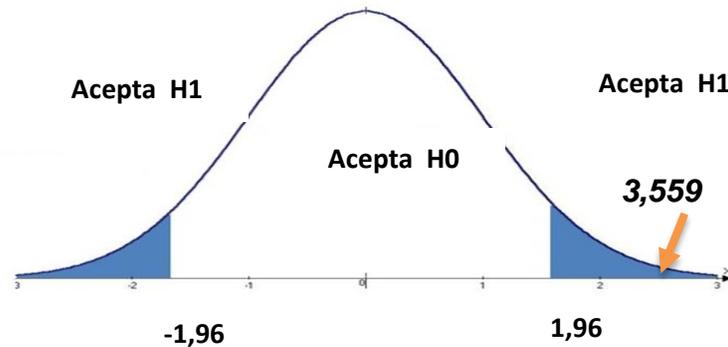
Valor T	α =Confiability	Valor crítico
2,760	0,05 al 95%	1,96

Prueba estadística t de Student.

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	Clima_Organizacional - Gestion_Administrativa	3,800	2,387	1,068	,836	6,764	3,559	4	,024

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$



Decisión: Habiendo ejecutado la prueba T de Student mediante el software estadístico SPSS v22 y hallándose un valor t = 3,559; teniendo como referencia el valor crítico a +- 1,96; podemos concluir que bajo este valor hallado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1. “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la UGEL PASCO 2015”.

IV. DISCUSIÓN

Dentro del proceso de la investigación iniciada con el fin de conocer la relación que se tiene entre las variables clima organizacional en su condición de determinar la convivencia institucional de los trabajadores y funcionarios en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, y como esta tiene significancia dentro del aspecto de la gestión por resultados en el estado emocional del trabajador y las capacidades personales que posee para poder producir eficientemente en el trabajo que realiza dentro de esta institución; ante ello se han propuestos los problemas en virtud a los datos y conclusiones de estudio que se deseaban alcanzar. Por eso es necesario indicar que en los últimos tiempos la corriente de modernización en la administración pública ha buscado que las personas se relacionen continuamente y en virtud a su empatía laboral para de esta manera poder ser más efectivos ante la labor que desarrollan y desempeñan, es entonces necesario conocer los niveles de compañerismo, de cooperación, amistad, etc; entre todos los que se ven involucrados en el trabajo público de servicio. Esta misma virtud laboral debe de ser reflejo del nivel de producción que el personal debe de alcanzar en beneficio de una población o de su propia institución, mejorar los niveles de comprensión y atención al usuario, los niveles de aceleración de los tramites, desarrolla y agilizar la gestión pública, es un objetivo planteado desde hace mucho tiempo y lo que hasta poco se ha podido avanzar, pero esta nueva tendencia de la modernización estatal procura mejorar estas falencias, por lo que es necesario la participación de los trabajadores y los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, para poder alcanzar nuestros objetivos y procurar aportar ideas entorno a su mejora.

Entonces partiendo del punto de vista de los resultados alcanzados dentro de la investigación, es necesario presentar los procesos de procesamiento de los datos por medio del software estadístico SPSS 24 para hallar los coeficientes de correlación de las variables y dimensiones de estudio así como la aplicación de la prueba t de Student para determinar la aceptación de las hipótesis a aprobar definitivamente de acuerdo a los datos alcanzados.

Para ello se hace necesario, en esta parte de la investigación la contrastación de los resultados obtenidos dentro de este proceso investigador, también se planteó el problema general ¿En qué medida el clima organizacional influye en la gestión por resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco xxxx?, y su consecuente planteamiento de hipótesis. “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”. En este sentido bajo los resultados hallados en la Tabla N° 15 de los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y gestión por resultados, se han hallado una correlación de 0,899 de acuerdo a la tabla de valor presentada por (Hernandez, 2010) el puntaje obtenido corresponde a una correlación alta y así mismo se ha alcanzado un valor $t = 3,977$; teniendo como referencia el valor crítico de 1,96 al 95 % de confiabilidad y haciendo la correspondiente ubicación en la curva de gauss a dos colas se ha podido determinar que se rechaza la hipótesis nula H_0 se acepta la hipótesis alterna H_1 “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”. Lo que al comparar con el estudio de investigación realizado por (Flores, 2007) quien concluye que para alcanzar niveles de producción y creatividad altos, es necesario tomar acciones que involucren el mejoramiento continuo del ambiente laboral, físico y tomando en cuenta la organización mediante los equipos de trabajo. De lo que podemos contrastar, se muestra una idea firme de enfatizar en fortalecer la organización a través de los equipos de trabajo, lo que demuestra al igual que en los resultados alcanzados que si es importante el clima laboral para mejorar las relaciones significativas en la búsqueda de resultados, ya que esto está determinado por la condición humana y técnica.

Uno de los resultados obtenidos en la investigación, del planteamiento del problema específico N° 1 ¿En qué medida el clima organizacional influye en el área de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa local Pasco?, y su consecuente planteamiento de hipótesis. “Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión Institucional el área de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa local Pasco”. En este sentido bajo los resultados hallados en la Tabla N°

16 de los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión gestión institucional, se han hallado una correlación de 0,984 de acuerdo a la tabla de valor presentada por (Hernandez, 2010) el puntaje obtenido corresponde a una correlación alta y así mismo se ha alcanzado un valor $t = 3,977$; teniendo como referencia el valor crítico de 1,96 al 95 % de confiabilidad y haciendo la correspondiente ubicación en la curva de gauss a dos colas se ha podido determinar que se rechaza la hipótesis nula H_0 se acepta la hipótesis alterna H_1 “Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión Institucional el área de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa local Pasco”. Lo que al comparar con el estudio de investigación realizado por (Flores, 2007) quien concluye que para alcanzar niveles de producción y creatividad altos, es necesario tomar acciones que involucren el mejoramiento continuo del ambiente laboral, físico y tomando en cuenta la organización mediante los equipos de trabajo. De lo que podemos contrastar, se muestra una idea firme de enfatizar en fortalecer la organización a través de los equipos de trabajo, lo que demuestra al igual que en los resultados alcanzados que si es importante el clima laboral para mejorar las relaciones significativas en la búsqueda de resultados, ya que esto está determinado por la condición humana y técnica.

Para los resultados obtenidos propios del planteamiento del problema específico N° 2 ¿En qué medida el clima organizacional influye en el área de gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa local Pasco?, y su consecuente planteamiento de hipótesis. Existe relación significativa entre clima organizacional y el área de gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa local Pasco. En este sentido bajo los resultados hallados en la Tabla N° 17 de los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión gestión pedagógica, se han hallado una correlación de 0,676 de acuerdo a la tabla de valor presentada por (Hernandez, 2010) el puntaje obtenido corresponde a una correlación moderada y así mismo se ha alcanzado un valor $t = 2,760$; teniendo como referencia el valor crítico de 1,96 al 95 % de confiabilidad y haciendo la correspondiente ubicación en la curva de gauss a dos colas se ha podido determinar que se rechaza

la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 “Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa local Pasco”. Lo que al comparar con el estudio de investigación realizado por (Bustamante, 2007) quien concluye que la comunicación es muy importante para mantener el nivel de organización educativa a nivel de las buenas practicas pedagógicas y mantener el clima y cultura de la organización educativa, son necesarios dentro de una institución publica.

Para los resultados obtenidos propios del planteamiento del problema específico N° 3 ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015?, y su consecuente planteamiento de hipótesis. “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”. En este sentido bajo los resultados hallados en la Tabla N° 16 de los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión gestión administrativa, se han hallado una correlación de 0,909 de acuerdo a la tabla de valor presentada por (Hernandez, 2010) el puntaje obtenido corresponde a una correlación muy alta y así mismo se ha alcanzado un valor $t = 3,559$; teniendo como referencia el valor critico de 1,96 al 95 % de confiabilidad y haciendo la correspondiente ubicación en la curva de gauss a dos colas se ha podido determinar que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”. Lo que al comparar con el estudio de investigación realizado por (Tenorio, 2007) donde presenta su conclusión que es necesario considerar el aspecto humano dentro de las condiciones de practica en la administración, ya que es un elemento fundamental para el proceso dentro de la gestión y dentro de la administración, considerando así sus capacidades, competencias, las condiciones de interrelación y la motivación laboral, como parte del trabajo administrativo.

V. CONCLUSIONES

Se ha determinado bajo los resultados hallados en la Tabla N° 15 que la correlación entre las variables clima organizacional y gestión por resultados, se han hallado una correlación de 0,899 de acuerdo a la tabla de valor presentada por (Hernandez, 2010) el puntaje obtenido corresponde a una correlación alta y así mismo se ha alcanzado un valor $t = 3,977$; teniendo como referencia el valor crítico de 1,96 al 95 % de confiabilidad y haciendo la correspondiente ubicación en la curva de gauss a dos colas se ha podido determinar que se rechaza la hipótesis nula H_0 se acepta la hipótesis alterna H_1 “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”.

En este sentido se ha determinado bajo los resultados hallados en la Tabla N° 16 de los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión gestión institucional, se han hallado una correlación de 0,984 de acuerdo a la tabla de valor presentada por (Hernandez, 2010) el puntaje obtenido corresponde a una correlación alta y así mismo se ha alcanzado un valor $t = 3,977$; teniendo como referencia el valor crítico de 1,96 al 95 % de confiabilidad y haciendo la correspondiente ubicación en la curva de gauss a dos colas se ha podido determinar que se rechaza la hipótesis nula H_0 se acepta la hipótesis alterna H_1 “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”.

Bajo los resultados hallados en la Tabla N° 17 se ha determinado que los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión gestión institucional, se han hallado una correlación de 0,676 de acuerdo a la tabla de valor presentada por (Hernandez, 2010) el puntaje obtenido corresponde a una correlación moderada y así mismo se ha alcanzado un valor $t = 2,760$; teniendo como referencia el valor crítico de 1,96 al 95 % de confiabilidad y haciendo la correspondiente ubicación en la curva de gauss a dos colas se ha podido determinar que se rechaza

la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”.

De los resultados hallados en la Tabla N° 18 se ha determinado de los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión gestión institucional, se han hallado una correlación de 0,909 de acuerdo a la tabla de valor presentada por (Hernandez, 2010) el puntaje obtenido corresponde a una correlación muy alta y así mismo se ha alcanzado un valor $t = 3,559$; teniendo como referencia el valor crítico de 1,96 al 95 % de confiabilidad y haciendo la correspondiente ubicación en la curva de gauss a dos colas se ha podido determinar que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 “Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco 2015”.

RECOMENDACIONES

1.- La entidad mejorar el clima organizacional de acuerdo a ciertos parámetros para que les permita, incrementar y ejecutar de manera adecuada las buenas relaciones interpersonales con todos los integrantes de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco.

2.- La gestión por resultados en la unidad de Gestión Educativa Local Pasco se implementara de manera adecuada solo si se tiene un clima organizacional favorable dentro de cada una de las áreas de gestión, por lo que la entidad deberá utilizar mecanismos de liderazgo adecuados.

3.- En relación al área de Gestión Pedagógica se precisa hacer uso de una adecuada gestión por recompensas que les permita alcanzar los objetivos y fines propuestos en el Plan Operativo Institucional como parámetros de evaluación a su gestión por resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNANDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana. Iztapalapa, México. 850 pp.
2. BUSAMANTE Oliva, Giannina (2007). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.
- 3.- CHIAVENATO, Idalberto. "Administración de Recurso Humano". Quinta Edición, Editorial Mac Graw-Hill. Colombia. 1999.
- 6.- GONZALES MILLAN, J. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial.
- 7.- MINISTERIO DE EDUCACIÓN – Oficina de Gestión Institucional
- 8.- RAINIERI.A.(2006). Estilos de Dirección como determinantes del Clima Laboral en Chile. En Management styles personnel management executives. Abril 2006, Vol. 9 Issue 1, p3-33, 31p.
- 9.- Tenorio Paredes, Violeta (2007). En su tesis titulada *Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales*.

BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL

<http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com>

www.monografias.com/trabajos/organizacion-educativa/organizacion

<http://www.slideshare.net/adrysilvav/comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas>.

ANEXOS

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

La presente encuesta tiene propósitos académicos y es anónima, por lo que se le agradece su gentil colaboración.

Título de la tesis: Relación entre el Clima Institucional y la Gestión por Resultados, en la UGEL Pasco.

Conteste marcando con un aspa (x) en una sola alternativa la que más se acerque a su respuesta.

1.- ¿Con qué frecuencia practica usted los valores organizacionales?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

2.- ¿Con que frecuencia le entusiasma cada una de los objetivos que se plantean en su organización?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

3.- ¿Concuerda con el comportamiento organizacional en su institución?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

4.- ¿Considera que sus ideas son consideradas por sus jefes?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

5.- ¿Participa en la toma de decisiones de su unidad administrativa?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

6.- ¿Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

7.- ¿Cuál es la frecuencia de delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

8.- ¿En general Ud. considera que en su institución hay un buen ambiente de trabajo?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

9.- ¿Existe satisfacción en el trabajo, jornada de trabajo, motivación en el trabajo y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

10.- ¿Se evalúan las metas y el porcentaje de avance por lo menos semestralmente?

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima organizacional y gestión por resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, 2015

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida el clima organizacional influye en la gestión por resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco	HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión por resultados de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco	V.I. : CLIMA ORGANIZACIONAL V.D.: GESTION POR RESULTADOS	Potencial humano Cultura organizacional	Identifica los valores organizacionales y el compromiso con el desarrollo de la organización. Reconoce la importancia de un liderazgo participativo. Analiza la relación entre las metas establecidas y el porcentaje de avance en las actividades programadas	Método: Cuantitativo Tipo: Descriptivo Nivel: básico Diseño: Correlacional Poblacion: 20 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco
PROBLEMAS ESPECIFICOS a) ¿En qué medida el clima organizacional influye en el área de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco?	OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión por resultados en el área de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco	HIPOTESIS ESPECIFICAS Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión Institucional el área de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco		Gestión Institucional		
b) ¿En qué medida el clima organizacional influye en el área de gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco?	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión por resultados en el área de gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco.	Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión Institucional el área de gestión pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco		Gestión Pedagógica		
c) ¿En qué medida el clima organizacional influye en el área de gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco?	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión por resultados en el área de gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco.	Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión por resultados en el área de gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco.	V.INT.: UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PASCO Gestión Administrativa			