



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y gestión por resultados en la Municipalidad
Provincial de San Martín, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramírez Ascoy, Lina Miluska (orcid.org/0000-0002-4443-0438X)

ASESOR:

Dr. Saavedra Sandoval Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con mucho cariño a mis padres Elva y Carlos, por su apoyo en todo momento y alentarme a seguir mis sueños.

A mi esposo Jesús, por el apoyo y paciencia durante este periodo; también a mis amados hijos, Jaredt, Andher y Alessia que son mi inspiración, fuerza y el motivo para seguir superándome a pesar de las dificultades.

Lina

Agradecimiento

A Dios, a los docentes de la Universidad César Vallejo de Tarapoto, quienes con sus sabias enseñanzas imparten sus conocimientos y experiencias, haciendo que nuestras competencias se vean fortalecidas, consolidando nuevos conocimientos.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables y Operacionalización	29
3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
3.5. Procedimientos.....	32
3.6. Método de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de clima organizacional	34
Tabla 2.	Nivel de gestión por resultados	35
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	36
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.....	37
Tabla 5.	Relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.....	39

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el clima organizacional y la gestión por resultados.....	40
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 506 trabajadores y la muestra fue de 193. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de clima organizacional fue medio en 49,7 %, bajo en 29,5 % y alto en 20,7 %; la gestión por resultados, fue medio en 53,9 %, bajo en 27,5 % y alto en 18,7 %. Concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,993 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 98.61 % del clima organizacional influye en la gestión por resultados.

Palabras clave: Gestión, procesos, resultados.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between the organizational climate and management by results in the Provincial Municipality of San Martín, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population was 506 workers and the sample was 193. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of organizational climate was medium in 49.7%, low in 29.5% and high in 20.7%; management by results, was medium in 53.9%, low in 27.5% and high in 18.7%. Concluding that there is a relationship between the organizational climate and process management in the Provincial Municipality of San Martín, 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.993 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000. ($p\text{-value} \leq 0.01$); In addition, only 98.61% of the organizational climate influences management for results.

Keywords: Management, processes, results.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, hoy en día en las instituciones gubernamentales y con fines de lucro la GpR (Gestión por Resultados) ha adquirido una relevancia muy importante pues se trata de una variable que ha transitado del accionar tradicional hacia la incorporación de nuevas herramientas y técnicas contemporáneas; este nuevo desplazamiento ha generado que diversos entes posean un mayor grado de calidad; no obstante, la problemática que surge dentro de las entidades que forman parte del aparato estatal es que gran parte de ellas sigue gestionando sus procesos, actividades y procedimientos de la forma tradicional generando grandes tropiezos en lo referido a la gestión de personal. Asimismo, la problemática es que en las entidades no se visualiza una clara orientación hacia la gestión considerando los resultados esperados, lo cual ha conllevado a obtener resultados que no ayudan el crecimiento económico de la ciudadanía y la solución de las necesidades principales, es decir, es necesario la integración de este enfoque para lograr los objetivos (Pedraza, 2018).

Asimismo, dentro del análisis latinoamericano, la gestión por resultados es considerada como un conglomerado de cambios que se vienen efectuando dentro de las instituciones los cuales incitan a las renovaciones y mejora continua en buscade obtener mejores y mayores resultados. Sin embargo, la problemática referida a la gestión por resultados dentro del aparato gubernamental la problemática salta a la luz debido a la falta de eficiencia que muestra para concretizar los resultados previstos, a ello se suma, que en diversos países que pertenecen a Latinoamérica dentro de los cuales se encuentra Ecuador y Brasil se han observado grandes índices de corrupción lo cual hace que no se cuente con programas y obras que promuevan la optimización de los recursos y capacidades inherentes (Choloquina, 2021)

En tanto en el Perú la aplicación de la gestión por resultados ha considerado como un aliado estratégico a los colaboradores, pues tal como lo menciona Aliaga (2017) el crecimiento organizacional es la suma de todos los resultados que se obtienen a nivel de desempeño individual y grupal de parte de los funcionarios considerando como estándares principales de trabajo a la calidad

y atención oportuna; no obstante, los cambios fluctuantes y las nuevas necesidades han generado una problemática que se transite a una gestión moderna ya que es necesario que los procesos y actividades a ejecutar a corto plazo se encuentren debidamente alineados con las competencias que posee la fuerza laboral. Por lo mencionado, es imprescindible que cada uno de los colaboradores incorpore dentro de su actividad diaria herramientas que promuevan una gestión eficiente como parte del proceso de mejora que permitirá fortalecer la cultura y el ambiente de trabajo (García, 2019).

De igual forma, en el ámbito regional, la gestión por resultados dentro de las instituciones gubernamentales requieren que sus diversos postulados y conceptualizaciones se ejecuten de manera apropiada el cual desencadene en un conjunto de logros que permitan vincular la eficiencia tanto en el desarrollo de los procesos internos como fuera de la entidad; donde la información que se obtiene respecto a la productividad de los colaboradores se emplee como un medio que facilite la toma de decisiones; no obstante, en las instituciones públicas regionales se ha observado que la problemática es el inadecuado uso de la gestión por resultados, ya que la estrategia que emplean actualmente los funcionarios a la hora de ejecutar sus tareas no permiten conseguir los resultados previstos generando altas inconsistencias. Además, la gestión por resultados no es considerada por los directivos como una herramienta potente para mejorar la capacidad del gasto y distribuir los recursos del tesoro público (Flores y Delgado, 2020)

Asimismo, la Municipalidad Provincial de San Martín, posee diversos lineamientos y normativas que demarcan la actividad interna, no obstante, se ha notado que existen diversas dificultades en relación a la gestión por resultados dentro de los cuales se destaca la falta de organización de la fuerza laboral, mismo que ha desencadenado en un alto índice de conflicto entre la fuerza laboral generando que esto se desvíen del objetivo central, no ejerzan adecuadamente sus funciones y se promueva un clima laboral inadecuado; a ello se suma, que el representante de la jurisdicción en conjunto con la plana directiva que lo acompaña han tenido grandes desaciertos respecto al cumplimiento de las actividades lo cual ha desencadenado que no se atiendan

de manera oportuna las altas demandas que surgen a nivel interno como externo. Asimismo, la problemática se ve acrecentada ya que dentro del ente no se cuenta con un sistema de control respecto a los procedimientos que se ejecutan; por último, se resalta que el municipio no cuenta la logística necesaria para poder efectuar las actividades y planes previstos.

De igual manera el estudio se propondrá la realidad problemática es preciso plantear el siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022?, siendo así que procedemos a formular los dos **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022? ¿Cuál el nivel de gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022?

Por otra parte, la investigación tiene justificación **por conveniencia**, ya que permitió que el representante de la municipalidad conozca la realidad que viene atravesando el ente, además, por medio del estudio se pretendió establecer las relaciones correspondientes; en cuanto a la **relevancia social**, permitió que el municipio adopte estrategias y herramientas que promuevan un mejor ambiente laboral, de igual manera, se cuente con los recursos necesarios para administrar al personal de manera que se alcancen los resultados esperados. Respecto a las **implicancias prácticas**, sirvió a la municipalidad como base para tomar mejores decisiones respecto al clima organizacional y gestión por resultados lo cual permitió que la entidad alcance los objetivos previstos y se mejore la competitividad, en cuanto al **valor teórico**, la presente investigación contó con enfoques, conceptos de autores valiosos y por último en la **utilidad metodológica**, se diseñó dos cuestionarios para recoger información valiosa de parte del objeto investigado los cuales servirán como guía para futuros estudios que contemplen al menos una de las variables investigadas.

Así mismo en relación al estudio se dispuso a plantear el **objetivo general**: Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. Seguidamente se planteó los **objetivos específicos**: Identificar el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. Analizar el nivel de gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. Identificar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

Como **hipótesis general**: H_i: Existe relación entre el clima organizacional y la gestión por procesos en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. Como **específicas**: H₁: El nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022, es alto. H₂: El nivel de gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022, es alto. H₃: Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación se sustentará en una variedad de estudios internacionales; entre ellos se cita a Macías y Vanga (2021), quienes llevaron a cabo un informe bajo la tipología básica, no experimental, en relación a la población y muestra estuvo constituida por un total de 33 personas, se optó por usar como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Concluyeron que, se obtuvo que el clima de trabajo es considerado por los colaboradores como la serie de juicios y percepciones respecto al ambiente donde se desempeñan, que a nivel interno revela los procedimientos, el tipo de comunicación y la motivación los cuales influyen en el compromiso para alcanzar los propósitos establecidos. Aunado a esto, se logró notar que el clima de trabajo afecta de manera directa a la conducta y comportamiento del trabajador durante su jornada laboral el cual desencadena posteriormente en buenos o malos resultados institucionales; a partir de lo mencionado es importante que el líder de la organización monitoree la actividad interna pues esto permite mejorar el accionar interno e impulsar la competitividad.

De igual forma, se consideró a Iglesias et al (2020), en su investigación básica, no experimental, la población y muestra estuvo constituida por la misma cantidad de integrantes los cuales fueron 52 personas, se optó por usar como técnica a la encuesta a través de la aplicación directa del cuestionario. Concluyeron que, el clima organizacional repercute de manera directa en la satisfacción que alcanzan los usuarios, esto a consecuencia que el público objetivo tiende a juzgar la experiencia total del servicio siendo un aspecto importante el trato que brindan los colaboradores, así como el tiempo que estos disponen para su atención y resolución de dudas. Además, el estudio reveló que el ambiente organizacional es una herramienta que permite conocer el sentir que los colaboradores poseen respecto a los lineamientos, normativas, actividades y prácticas que ejecutan dentro de su cargo.

Para finalizar este primer apartado se citaron a Paredes y Quiroz (2021) en su estudio básico, no experimental, la cantidad de personas que se consideraron en la población y muestra estuvo constituida por 379 colaboradores, la encuesta se empleó como técnica de investigación por medio de la aplicación

del cuestionario. Concluyeron que, la productividad de la fuerza laboral se encuentra directamente relacionada con el ambiente de trabajo, esto consecuencia que de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios, gran parte de los directivos considera que es imprescindible brindar a los colaboradores un ambiente de trabajo grato pues esto permite que estos exploten al máximo sus capacidades, conocimientos y destrezas y sobre todo cumplan eficientemente con las metas que se le han sido delegadas en un horizonte de tiempo ya sea este a corto o largo plazo; además, es necesario que se brinde los recursos suficientes tanto tecnológicos como económicos para facilitar el ejercicio de sus roles.

Para el ámbito **nivel nacional** citaron a Guerra y Palomino (2020), quiénes llevaron a cabo un estudio básico, no experimental, la población y muestra estuvo compuesta por un total de 30 especialistas, la técnica que se empleó para recopilar datos de parte del objeto investigado fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, existe suficiente información de tipo cuantitativa como cualitativa para afirmar que los procesos y actividades que se desarrollan en el seno organizacional son deficientes, esto ha generado grandes tropiezos en cuanto a la programación y ejecución del gasto, además, ha originado que las diversas áreas como unidades que integran la entidad no cuenten con los recursos y capacidades necesarias para finiquitar las tareas y responsabilidades; por lo tanto, se requiere con urgencia el desarrollo de una metodología de gestión que permita contribuir de modo significativo a la mejora constante y a la materialización de los propósitos.

Adicionalmente, se citaron a Flores y Delgado (2020), quiénes efectuaron un informe básico, no experimental, la cantidad de personas que integraron la población y muestra fue de 76 colaboradores, se aplicó como técnica a la encuesta por medio del cuestionario. Concluyeron que, la puesta en marcha de las diversas actividades planificadas y de los procesos estratégicos para la mejora de la gestión por resultados aumentaron notoriamente la eficiencia respecto a la programación presupuestaria, de tal manera que cada uno de los recursos económicos han sido utilizados apropiadamente para cubrir los requerimientos exigidos por la sociedad. Lo anterior promueve a su vez que

se fortalezca la capacidad interna y se genere mejores proyectos que impulsen el desarrollo económico de la jurisdicción; además, la variable en estudio permitió ejecutar las actividades programadas a nivel institucional de acuerdo al cronograma de fechas establecidas.

Asimismo, citaron también a Cañari y Hannco (2021), quienes vieron conveniente llevar a cabo un estudio básico, no experimental, la población y muestra estuvo constituido por un total de 82 colaboradores, se aplicó como técnica de recolección de información a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Concluyeron que, la GpR constituye en la actualidad un tema imprescindible para las instituciones públicas puesto que su aplicación permite que se alcancen los resultados esperados, además, posibilita finiquitar cada uno de los objetivos en función a la asignación de recursos generados lo cual facilita que se distribuyan y optimicen los esfuerzos para promover el desarrollo socioeconómico y adicionalmente fortalecer la capacidad institucional. De modo adicional, la gestión por resultados permite que se valore el esfuerzo coordinado e individual que demuestra el colaborador dentro de su actual cargo lo cual hace que se mejore la toma de decisiones y se diseñen mejores herramientas de gestión que promuevan mayor dinamismo organizacional.

Para el **nivel local**, se citaron a Pinedo y Delgado (2020), desarrollaron una investigación aplicada, no experimental, en relación a la población y muestra esta estuvo constituida por 9 artículos científicos, la técnica que se utilizó fue la guía documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyeron que, luego de analizar la información vertida se corroboró la existencia de una relación de tipo positiva directa entre el ambiente laboral y el desempeño de la fuerza laboral esto a consecuencia que la variable independiente integra elementos que promueven las buenas relaciones cómo son la comunicación, condiciones laborales, liderazgo, remuneración, crecimiento profesional y personal los cuales combinados permiten que se genere un escenario laboral armonioso promoviendo que los colaboradores en conjunto cumplan con las metas establecidas.

Dentro de este ámbito, también se citó a Florindez (2022), quien realizó un

informe científico básico, no experimental, tanto la población como la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores, la técnica que permitió recoger información válida del objeto investigado fue la encuesta a través de la aplicación directa del cuestionario. Concluyó que, tras la obtención del valor correlativo determinado por el coeficiente de spearman que fue 0.958 se afirma que entre los conceptos abordados existe un grado de relación positiva alta, aunado a esto, el valor de sig. registrado fue inferior a 0.05 dando a entender que el clima de trabajo permite que la fuerza laboral efectúe sus responsabilidades y funciones atribuidas de modo eficiente, posibilita también, que focalicen sus esfuerzos para concretizar las metas que se le han sido delegadas a nivel personal y colectivo y destinen su tiempo para generar valor a la organización.

Por último, Bravo (2020), llevó a cabo un informe básico, no experimental, la cantidad de elementos que integraron la población y muestra fue 50 trabajadores, la técnica que permitió recoger información fue la encuesta teniendo como instrumento al cuestionario. Concluyó que, los datos obtenidos por medio del cuestionario permitieron establecer que el clima laboral es valorado de acuerdo a los colaboradores como malo en un 24%, en tanto, es regular en un 50% y es bueno únicamente en un 26%; estos resultados se deben a que la fuerza laboral no cuenta con la información y los datos suficientes para ejecutar sus actividades lo cual dificulta el cumplimiento de las actividades, metas y objetivos fijadas, a su vez, estos resultados se originan puesto que las decisiones que se toman dentro de la organización no contemplan la opinión de los colaboradores, sino que, la gran mayoría son determinadas por los representantes quienes no consideran los alicientes que promueven el desarrollo oportuno de las labores dentro del plan de trabajo. Además, la entidad adolece de una estructura organizacional competitiva lo cual genera carga laboral excesiva y dificulta la comunicación entre los miembros; no obstante, a pesar de los factores que dificultan el clima laboral se observa que la fuerza laboral realiza esfuerzos superiores para generar un mayor desarrollo y beneficio al ente.

Igualmente, el estudio se fundamenta teóricamente en la **Teoría de Thuillier**, la cual establece que la institución está compuesta por un conjunto de

normativas y esquemas que delimitan el actuar de la fuerza laboral los cuales están destinados a establecer criterios estratégicos que permitan evitar contingencias que desencadenen en escenarios de turbulencia para la organización. Además, determina que los estudios no deben ser rígidos ni impuestos de forma arbitraria, sino que, éstos deben ser realizadas a través de la autonomía propia del investigador de acuerdo a un determinado momento y circunstancia. En resumen, el autor de la presente teoría conceptualiza a la epistemología como aquella rama científica que otorga la libertad al autor para estudiar y analizar un determinado hecho o hallazgo (Mardones, 1991).

Al mismo tiempo, también se tomará en consideración de la variable clima organizacional la **Teoría de la Elección Racional**, incorpora a la estadística como una herramienta que permite determinar el porqué de las elecciones de una persona basándose en el análisis de un conjunto de postulados, los cuales se detallan a continuación: a. las personas están interesadas únicamente en su beneficio propio, es decir, toma decisiones que le permitan elevar su nivel de bienestar; las elecciones que realiza por lo general se basan en los recursos que posee, b. las personas evalúan diversas alternativas antes de seleccionar una, los individuos valoran las ofertas e información disponible en el medio para tomar una decisión acertada la cual contempla su presupuesto así como los objetivos que posee y c. las personas reaccionan con mayor rapidez a los estímulos, este postulado hace referencia al estudio del comportamiento del ser humano los cuales posibilitan la creación de modelos disruptivos. (Cooter y Ulen, 1992)

Por otra parte, se sustentará también en diversas teorías relacionados a la variable gestión por resultados **la Teoría de la Modernización de la Gestión Pública** misma que establece que, la gestión pública de la calidad es igual a funcionarios altamente capacitados, ofreciendo servicios de calidad, soluciones inteligentes y alcanzando la satisfacción plena de los usuarios. Es una herramienta que promueve la mejora de la actividad interna los cuales son necesarios a la hora de implementar la gestión por resultados en cada uno de los niveles que forman parte de la administración estatal, es decir, es

aplicable a cada uno de los organismos públicos los cuales se encuentran constituidos en los tres ámbitos del gobierno (D.S-004-2013-PCM).

Además, se tomará en consideración de la variable gestión por resultados la **Teoría de las necesidades de McClelland David McClelland**, la cual estipula que la motivación de los colaboradores se encuentra íntimamente vinculada con las necesidades que posee a nivel individual las cuales se convierten en pilares que promueven la satisfacción en el cargo, las necesidades por lo general están asociadas al: Poder, está relacionada con la capacidad que posee una persona para influir sobre las elecciones que toman los demás, esta necesidad se encuentra asociada con el dominio y liderazgo. Afecto, hace referencia a la satisfacción que le produce a una persona tener relaciones afectuosas, así como, compartir momentos de relajación con sus pares o con los individuos que se encuentran a su alrededor. Logro, es la satisfacción que le ocasiona a una persona alcanzar con plenitud sus metas y objetivos trazados. El ser humano que se encuentra altamente motivado demuestra mayor esmero y compromiso por conseguir sus propósitos ya que esto le genera un nivel de valoración alta. Una elevada necesidad de crecimiento va acompañada por lo general de desafíos y retos, por ello es importante, que los colaboradores sean ubicados en cargos donde demuestren sus habilidades y competencias.

Con respecto a la primera variable **clima organizacional**, se tiene al autor Peña (2018), quien lo cataloga como la evaluación que se realiza al medio donde el personal desarrolla sus funciones, es decir, es el análisis que se realiza al escenario laboral con el propósito de llevar a cabo una gestión exitosa independientemente de que las entidades tengan fines lucrativos, sociales o ambas. se trata del entorno humano, que cada uno percibe con sus sentidos. Amable o desagradable, sombrío o acogedor. Y es este clima el que cambia el comportamiento de las personas inmersas en él. En el caso de nuestro estudio, este entorno humano es concretamente el entorno laboral.

Asimismo, el CO es un elemento imprescindible para lograr la competitividad organizacional puesto que es un factor que promueve un ambiente laboral exitoso en el que se efectúa los diferentes procesos y actividades diarias, por consiguiente, si no existe un medio laboral adecuado que incentive al trabajo coordinado y en equipo no se obtendrán los propósitos estipulados en la planeación inicial, el cual se derivan principalmente de la impersonalidad a la hora de ejecutar los roles lo cual ocasiona que la fuerza laboral se enfoque en sus intereses individuales sin considerar la cooperación el cual se convierte en un elemento imprescindible para fortalecer las competencias y habilidades de los equipos de trabajo. Por lo mencionado, es relevante que todas las instituciones destinen parte del horario de la jornada y los recursos para monitorear el clima de trabajo pues esto permite recoger datos relevantes para subsanar las deficiencias encontradas y fortalecer las prácticas internas (Daza et al, 2021) este enfoque está sostenido en el objetivo de mejorar el comportamiento que poseen las personas frente al desarrollo de sus responsabilidades asignadas.

Bajo este devenir de ideas, se expresa que la variable en estudio es de suma relevancia ya que representa uno de los principales factores que premedita el crecimiento organizacional en el medio donde se desarrolla. El clima laboral propicia que la fuerza laboral potencie sus habilidades, conocimientos y destrezas y se orienten hacia la materialización de los objetivos trazados, por esto relevante que la entidad dote a los colaboradores de los mecanismos, herramientas y recursos necesarios para ejecutar las tareas sin percances, ni tropiezos; adicionalmente, es relevante que se promueva escenarios de trabajo en equipo ya que esto permitirá que la fuerza laboral fortalezca sus habilidades blandas y con ello se mejore las relaciones interpersonales (Brito 2018). El comportamiento se refiere al comportamiento de gestión y situaciones organizacionales que comprenden además de sus conocimientos, comprensión, deseos, talentos y habilidades. valores, es decir para los empleados, es la manera definitoria de ver las cosas y ya no son un objeto; Los diversos factores que influyen en la creencia de las personas en el clima incluyen la función jerárquica que cumple en la empresa, los beneficios que

entrega, los factores privados (persona, actitudes y disfrute), los parámetros contextuales, la generación y forma de la maquinaria organizativa.

De igual forma Parra et al (2021), manifiestan que el CO en el mundo de los negocios es considerado como un elemento que se encuentra ligado directamente al éxito empresarial el cual encierra elementos que promueven un ambiente positivo, dentro de los cuales se tiene al liderazgo, estructura organizacional, comunicación interna, promoción laboral, motivación, índice de rotación, entre otros. Una entidad es considerada como la agrupación de personas los cuales han sido seleccionados estratégicamente para finiquitar una meta central.

Según Yun et al (2021) cada ente es único ya que posee su propia estructura, filosofía de trabajo y diseño; sin embargo, la gran mayoría considera al talento humano como el factor que fundamenta su funcionamiento. Por lo mencionado, se alude que el auge de una empresa no necesariamente descansa en el recurso financiero, sino que, se debe al comportamiento, motivación y actitudes que muestran sus integrantes para crear un ambiente de trabajo adecuado.

Según Noboa et al (2018), el CO cobra relevancia dentro del seno organizacional ya que está asociado al establecimiento de las relaciones duraderas y perdurables, además se convierte en un elemento de vital relevancia pues promueve y facilita el trabajo en conjunto y coordinado. Se enfatiza que para alcanzar los propósitos definidos con antelación es importante que se encuentre un equilibrio entre los recursos disponibles siendo el más importante el talento humano pues a través de su expertis, aptitudes y habilidades se genera mayor valor a los procesos que se desarrollan internamente lo cual influye en un mayor nivel de efectividad, rentabilidad y productividad.

Tal como lo mencionan Cortés y Leal (2019), es necesario que todas las entidades ofrezcan un apoyo constante a los colaboradores durante su estadía en el ente, pero para lograr esto es necesario que el administrador, gerente o quien haga sus veces mantenga un liderazgo apropiado de acuerdo

a las necesidades inherentes que posee la institución; en la actualidad, es preferible que las entidades obtén por desarrollar un liderazgo participativo donde los colaboradores se sientan parte del proceso y dónde sus opiniones y sugerencias sean consideradas dentro de la definición de los planes y actividades, ya que esto elevará su nivel de compromiso y desempeño. El mejoramiento de las condiciones internas dará la oportunidad de manifestarse increíblemente en los elementos de cada socio, refleja y relaciona las características individuales y jerárquicas de cada socio. un funcionario obtenido en el campo de trabajo y una visión similar que cada uno de sus compañeros aporta y aprende a través de la experiencia laboral del país, tratando de ser aceptable y alentador

De otro modo Govea y Zuñiga (2020), aseveran que el ambiente en donde los colaboradores desarrollan sus funciones debe generar satisfacción, por eso es necesario que se evalúe continuamente los factores ambientales y las condiciones que rodean propiamente la labor. Bajo este marco, se estipula que el ambiente laboral está basado en una serie de percepciones personales además contempla las actitudes y sentimientos; por tanto, es válido afirmar que el CO es valor que diferencia a una entidad de otra la cual influye directamente en el comportamiento y la receptividad de las personas, es básicamente la personalidad que posee la institución. En este sentido Simbron y Sanabria (2019), mencionan que un clima laboral adecuado se encuentra caracterizado por el nivel de optimismo, trabajo coordinado y entusiasmo que demuestran los colaboradores a la hora de efectuar sus responsabilidades. Además, se encuentra caracterizado por el estilo de dirección, las normas que rigen el comportamiento moral y ético institucional y la filosofía de trabajo.

Según Sagredo y Castelló (2019) las diversas instituciones han realizado esfuerzos adicionales para adaptarse con el propósito de subsistir más tiempo en el mercado. Ante este marco el ambiente de trabajo se configura como un elemento que promueve la permanencia en el mercado ya que incide de manera significativa en la motivación de los colaboradores lo cual a su vez se desencadena en un mejor nivel de desempeño, eficiencia, fidelidad y

satisfacción. Es dable establecer entonces que, los cambios que se suscitan dentro y fuera de la organización necesitan del trabajo coordinado de los colaboradores ya que éste constituye un factor imprescindible que facilita el desarrollo de los procesos organizacionales, mejora la gestión e incentiva al cambio continuo. La población pueda apreciar el clima organizacional en el que se desempeña, mayor es la autorrealización e inspiración para practicar sus habilidades y nivel. prácticas útiles que utilizan y demuestran a la organización para la que trabajan

De acuerdo a Chagray et al (2020), la variable en estudio es considerada como la personalidad que posee la organización la cual se convierte en un elemento valioso para obtener las metas trazadas y garantizar el crecimiento a futuro. La forma en cómo se relaciona un colaborador dentro de la organización afecta directamente al desarrollo de ella, además, repercute de manera significativa a la imagen que proyecta al mercado y en la competitividad. A partir de esa mirada, el clima de trabajo se convierte en un activo intangible que posee la organización el cual permite maximizar los esfuerzos y conjugarlos para obtener mejores resultados. De otro modo Rivera et al (2018), aseguran que a través del CO se establecen actividades de mejora ya que los estudios realizados previamente fundamentan las estrategias a desarrollar los cuales se encuentran relacionados con la problemática y los causales que dificultan el relacionamiento entre los factores y la productividad. Cuando se habla de la atmósfera organizacional se hace referencia específicamente a las emociones que se generan en los integrantes de una entidad respecto a las funciones, responsabilidades y roles que desarrolla la cuál puede ser considerada como un aliciente de mejora o un obstáculo en el crecimiento empresarial. Además, según Villalba y Ordieres (2016) puede ser concebido como un factor de diferenciación el cual influye en las actitudes de la fuerza laboral. Es la apreciación de los representantes hacia la organización en la que laboran, estas valoraciones están formadas por las diferentes ocupaciones que cada empleado crea en la organización y las relaciones que mantienen. con tus compañeros. La disposición, la diligencia y el sentido del deber o la fuerza son soportes de las acciones interiormente inspiradas de un individuo,

que conducen al sentido del deber, la persistencia, el compromiso, el esfuerzo, el desempeño individual incluso en la realización de ejercicios de trabajo.

De esa manera Castillo et al (2019) manifiestan que el CO es un elemento primordial dentro de la organización, pues busca incrementar el índice de productividad y desempeño por medio del esfuerzo coordinado del recurso humano. Esta variable orienta las actividades permitiendo generar cambios significativos en las actitudes y sentir de los colaboradores, además, permite subsanar las dificultades que se generan entre las áreas y departamentos trayendo como resultado un mayor nivel de cooperación y competitividad. Un clima de trabajo adecuado promueve que el recurso humano cumpla con sus responsabilidades asignadas en el plazo solicitado, se fortalezcan las relaciones laborales y se facilite la creación de escenarios de colaboración continúa.

En este sentido Pedraza (2018), enfatizan que en la actualidad la variable de estudio es considerada como el reflejo que subyace del acontecer diario de una institución el cual gira en torno a la percepción y las actitudes de los colaboradores. El CO es fundamental dentro de una institución el cual está constituido por diversas directrices y lineamientos que delimitan el actuar y comportamiento de la fuerza laboral; la importancia del concepto abordado descansa en que el comportamiento del colaborador no necesariamente es el resultado de los elementos que configuran la organización, sino que, depende meramente del juicio y la percepción que posee el trabajador de la institución que lo emplea. De acuerdo a Chirinos et al (2018), toda organización requiere de personas con un alto nivel de competencias y habilidades blandas las cuales hacen posible que la organización se mantenga a flote y alcancen los propósitos que han incentivado su creación. En ese sentido, el tipo de liderazgo que ejerce el directivo o representante repercute directamente en el actuar de los colaboradores y permite que estos se encaminen hacia los resultados que se han trazado previamente. El líder, es entonces, aquel individuo que trabaja coordinadamente con los demás miembros de la

organización para definir cómo, en qué circunstancias y por qué se deben llevar a cabo las tareas. Este es el procedimiento para elegir las funciones, tareas y estructura de la asociación de colegios profesionales. La cultura es la forma de ser y actuar de la empresa, similar a su identidad. Esto significa cambiar la imagen negativa de los expertos por la mejora continua, el desarrollo personal de las características, los procedimientos y la reestructuración de los procedimientos.

Según Bada et al (2020), la creación de un adecuado clima de trabajo es primordial para alcanzar el éxito anhelado y así fomentar un buen nivel de desempeño tanto a nivel interno como externo. Por consiguiente, a medida que una institución se esfuerce por mejorar las normativas y procedimientos internos obtendrá mayor posibilidad de alcanzar mayores niveles de desempeño lo cual repercutirá en su grado de competitividad y valor en el mercado. No obstante, es dable precisar que cada colaborador que integra la entidad posee costumbres y comportamientos diferentes, por ello, es normal que surjan dificultades o diferencias a la hora de integrarse con los demás. Ante esto, es deber de los representantes y gestores desplegar instrumentos y herramientas que permita establecer actividades transversales que faciliten la integración armoniosa y pacífica.

Según Perez y Fernandez (2019) el efecto del clima en el comportamiento de las personas pintando en una empresa es uno de los factores que lo hacen imprescindible. Esta socialización se produce a través de observaciones que filtran la verdad y la motivación de las circunstancias y el desempeño de su trabajo. En este sentido, el empleado puede enterarse que el clima de su empresa comercial es de primera y sin darse cuenta, su comportamiento contribuye a que el clima sea el mejor, y el mismo problema también se manifiesta de otra forma: si una persona critica el clima de tu empresa, estás contribuyendo a empeorar las cosas.

Tal como lo mencionan Brito et al (2020), los dilemas y las contingencias que surgen dentro de la organización repercuten de manera negativa en el clima laboral, puesto que estos generan un nivel de tensión y estrés elevado; bajo este marco es primordial que las entidades consideren al concepto abordado

como un elemento que permite que las personas alcancen las actividades trazadas. Además, es necesario que se instaure herramientas de comunicación potentes que permitan fomentar la participación continua en las actividades programadas y generen un mayor nivel de relacionamiento entre pares, subalternos y jefes.

De esa manera Charry (2018), considera al CO como el resultado que surge de la eficiencia con la que se desarrollan los procesos y actividades tanto internas como externas, las cuales determinan la creación de la atmósfera de trabajo considerando a su vez que existen diversos comportamientos que deben ser gestionados de manera oportuna en virtud de no afectar el nivel de desempeño. Por esta razón, se considera importante analizar el CO para posibilitar un mayor nivel de desarrollo por medio del incremento de la competitividad, es importante a su vez, que las entidades por medio del departamento de RRHH desplieguen medidas orientadas a evaluar el clima de trabajo por medio de la aplicación directa de herramientas que permiten recoger datos sobre la percepción de la fuerza laboral en relación a este concepto, de tal manera que con esos datos se procedan a tomar decisiones acertadas y coherentes con la realidad que atraviesa la institución. Un conocido pronóstico de clima organizacional muestra al empleador la percepción de sus empleados sobre los elementos que se miden en el diagnóstico anunciado.

Según Yunqi et al. (2022) Estos hechos son importantes para evaluar los controles de uso y desarrollar los más apropiados para resolver conflictos viables y lograr los objetivos comerciales. Con base en este concepto conceptual, se puede decir que el clima afecta el grado de compromiso e identificación del personal del empleador. Una organización con un clima excelente tiene una probabilidad muy alta de llegar a una fase de identificación masiva entre sus miembros, mientras que una organización con un clima pobre no puede anticipar actualmente una identificación de alto nivel.

Según Chata (2019), en todas las instituciones es necesario que se evalúe el nivel de relacionamiento de los colaboradores en esencial en las de servicios, ya que esto posibilita que el cliente vuelva a adquirir en mayor o menor

proporción los servicios y productos que ha contratado; de allí la importancia de que se evalúe y se dé seguimiento al clima de trabajo. De acuerdo a Luna et al (2019), el CO es una variable que ha sido tratada en los diversos continentes, países y en las diversas administraciones llámense estatales y lucrativas. Cuando el clima de trabajo es deficiente genera serías trabas y desventajas en la organización lo cual desencadena en un nivel bajo de competitividad. Bajo este escenario, la variable en estudio se refiere a los elementos que posee una institución dentro de las cuales se tienen a las actitudes, valores, sentimientos y emociones percibidos por los colaboradores en relación a la entidad a la que pertenece.

Tal como lo mencionan Parra et al (2018), las actitudes y comportamientos que demuestra personal es causado en su mayoría por las decisiones que se toman a nivel institucional, estas condiciones influyen sobre la percepción, capacidad y comportamiento; por ello es indispensable que las decisiones que se tomen respecto a la gestión y administración de los colaboradores sean evaluadas en conjunto con el personal ya que esto permitirá definir actividades más productivas y más beneficiosas para las partes involucradas. Según Niebles et al (2019), cada colaborador que integra la entidad posee sus propias costumbres y perspectivas lo cual puede generar ciertas controversias a la hora de relacionarse y emitir sus juicios ante los demás integrantes de la organización; en ese sentido, es primordial que en la entidad se determine con anticipación normas de convivencia las cuales delimiten la actividad y comportamiento de la fuerza laboral en pos de lograr un clima de trabajo tolerante el cual garantice el respeto a la libertad de opinión de los sujetos.

Por consiguiente, Vera y Suárez (2018), sostiene que las relaciones que se generan en el seno organizacional, en específico, entre los pares, subalternos y jefes determinan el grado de colaboración y clima laboral, por consiguiente, es primordial que se genere reuniones periódicas donde cada colaborador tenga la libertad de expresar su sentir y perspectivas respecto a una determinada decisión, hecho o actividad y de esta manera generar mayor conciencia, compromiso y desempeño. De acuerdo a Gonzales et al. (2018) a través de una adecuada atmósfera de trabajo se generan cambios positivos

que benefician directamente a la organización en relación a los resultados objetivos y visión trazada; además, por medio de esta variable se promueve motivación al recurso humano para que puedan efectuar sus responsabilidades de manera eficiente, de igual forma, busca estimular el buen comportamiento y accionar para conseguir el bienestar integral de la organización.

Según Ramos et al. (2019), permite determinar la eficiencia funcional de la institución; dentro de los factores que inciden de manera positiva en el ambiente de trabajo se menciona a la naturaleza de las funciones, el ambiente físico, los recursos disponibles, la comunicación asertiva y el liderazgo eficiente. Por otro lado, los factores que perjudican el nivel de desempeño son la estructura rígida de la organización, bajo nivel de incentivos, alta tasa de rotación y falta de motivación. Por lo mencionado, se entiende que el clima de trabajo es el resultado que se genera a partir de la suma de las percepciones y comportamientos que muestran los colaboradores cuando tienen contacto directo con sus funciones y con estructura que rodea a la institución.

Según Castillo et al. (2019), el clima dentro de las organizaciones es un factor fundamental que permite desarrollar las actividades con total normalidad debido a que es el encargado de generar relaciones interpersonales positivas, las mismas que ayudarán a complementar las capacidades y conocimientos de los colaboradores mediante la interrelación positiva que solamente puede ser construida a través del aplicación de procedimientos estratégicos orientados al mejoramiento de la comunicación como el factor indispensable que ayudará a transmitir la información de manera correcta y fluida entre todo los participantes de la organización teniendo en cuenta que muchas veces existen sesgos que dificultan la entrega de información o las órdenes emitidas por los jefes no llegan de manera adecuada hacia los colaboradores, lo cual también dificultó la ejecución de las actividades de manera coherente para lograr los resultados esperados, por lo que este problema se convierte no solamente en una insatisfacción sino también en una frustración para los colaboradores debido a que sienten que no son eficientes dentro de su puesto de trabajo; ante ello, resulta necesario la integración de colaboradores

comprometidos con la gestión de las personas para hacer posible un clima positivo propicio para la convivencia laboral.

De acuerdo con Chagray et al. (2020), otro elemento que se debe destacar dentro del clima laboral, es la gestión del comportamiento de los colaboradores debido que cada uno de ellos poseen culturas y costumbres diferentes por lo que generalmente es mucho más probable que exista que incongruencias entre estos aspectos, los mismos que generan choques culturales; para ello, se necesita del aplicación estratégica de procedimientos que ayude a gestionar estos factores de manera transversal considerando cada una de las particularidades, de modo que exista una comprensión entre todos los miembros del equipo y se respete cada una de las orientaciones.

Por ello, según Saavedra et al. (2019) los directivos encargados de gestionar estos aspecto debe contar con los conocimientos y la experiencia necesaria para trabajar con personas de manera adecuada debido a que tiene que tomar decisiones en situaciones complicadas de manera imparcial y transparente comunicándose de manera asertiva para que el mensaje pueda ser comprendido por todos los que integran la organización, es decir, no solo debe tener la capacidad de tomar decisiones, se notan en la capacidad de sobrellevar situaciones tensas.

Para los autores Govea y Zuñiga (2020), uno de los problemas resaltantes de la gestión de las personas que se vincula con el clima laboral, es la falta de personal designado específicamente para realizar el mejoramiento de este aspecto organizacional, lo cual provoca que los colaboradores no se relacionen de manera eficiente con compañeros y jefes, teniendo en cuenta que dentro del campo laboral existen limitaciones y problemas que pueden afectar el nivel de desempeño, por lo que si no existe confianza entre el personal operativo con el directivo, no se podrá comunicar de estos obstáculos para tomar las decisiones sobre las actividades de mejora respectivas; de esta manera se destaca la comunicación como un elemento crucial que debe ser incorporado y perfeccionado de manera continua por parte de las organizaciones como un mecanismo fructífero que ayudará no

solamente a mejorar la convivencia, sino que también hará posible la solución de los problemas en el menor tiempo posible a través del cruce de información brindada por los colaboradores y la verificación respectiva a través del control como parte del proceso de gestión integral, la cual es una responsabilidad todas las organizaciones para hacer posible el mejoramiento continuo de las capacidades para generar resultados adecuados.

Según Rivera et al. (2018), la falta de compromiso por los gestores organizacionales es un problema que día a día va desgastando el clima laboral positivo, debido a que esto genera la docencia de estrategias debidamente diseñadas para la solución de los problemas que se van presentando de manera continua o intermitentes dentro del campo laboral. Por ello es necesario que los colaboradores que componen estas áreas también sean evaluadas de manera periódica para determinar si realmente están cumpliendo con sus responsabilidades asignadas a cabalidad para poder garantizar resultados sobresalientes que ayuden a mejorar las relaciones personales laborales significativas, las cuales son elementos fundamentales para fomentar el trabajo en equipo y la solución de los problemas a través de la adquisición de conocimientos provenientes de los demás compañeros para fortalecer sus capacidades de ejecución de responsabilidades; por ello, no solamente basta con entregar las herramientas pertinentes para el desempeño sino que también el compromiso debe extenderse hacia la entrega del ambiente pertinente para que los colaboradores generen un clima positivo.

Asimismo, Sagredo y Castelló (2019), como parte de las estrategias y actividades para fomentar un clima positivo dentro de las organizaciones, muchas de ellas han adoptado el desarrollo de actividades de camaradería o recreativas, dentro de la cual los colaboradores pueden interactuar con sus compañeros para fortalecer en que ayudarán a mejorar la comunicación y la cooperación dentro del campo laboral. Así como esta, existe una gran cantidad de estrategias que puedan ser adoptadas, sin embargo, estas deben establecerse de acuerdo a un análisis del perfil de los colaboradores para conocer aquellos elementos de motivación que ayudan a mejorar su

desempeño, de modo que se obtenga resultados significativos a través de la aplicación de estas estrategias y no generar gastos innecesarios que solamente desgasta la capacidad financiera organizacional, el cual es un problema recurrente que se produce por la falta de un análisis estratégico por parte del área encargada.

Además, Simbron y Sanabria (2019), sostienen la gran importancia que posee el clima dentro de las organizaciones por ser el elemento fundamental que propicia la cooperación entre todos los compañeros del equipo de trabajo para lograr resultados sobresalientes que son posibles solamente a través de la integración de conocimientos multidisciplinarios propiciados por la buena comunicación. Se debe considerar también que no todos los colaboradores poseen las habilidades para trabajar en equipo, por lo que puede existir fricciones representativas que necesitan ser solucionadas de forma transversal, para lo cual se debe realizar un monitoreo continuo para determinar aquellos errores o falencias representativas de manera adecuada para aplicar las soluciones necesarias de forma oportuna, minimizando las posibilidades de deterioro del clima interno.

Las dimensiones del clima organizacional, concorde a Peña (2018) son: dimensión 1: **Comportamiento organizacional:** Hace referencia al estudio y análisis que se realiza en función a los comportamientos, destrezas y competencias de la fuerza laboral. Es una potente herramienta que permite que las personas se desenvuelvan de manera óptima dentro de su área de trabajo y con ello alcancen resultados que generen valor. A vista de Suárez et al (2020) es la disciplina que se encarga del estudio del comportamiento y actitud de las personas dentro de un ente vivo como son las organizaciones, es decir, analiza la forma en cómo los individuos reaccionan frente a diversos estímulos, dilemas, cambios, entre otros. El principal objetivo que persigue esta primera dimensión es recoger los datos más sobresalientes de los colaboradores para utilizarlos en el diseño de estrategias y de esta manera optimizar el desarrollo de la organización.

Dimensión 2: **Estructura organizacional:** Es la manera en cómo se ha organizado y distribuido los roles que deben cumplir cada colaborador que

conforma la institución en virtud de alcanzar los propósitos y metas que han sido establecidas. Según Blanco et al (2020) está referido a la forma en cómo se organizan las atribuciones, roles y responsabilidades que posee cada colaborador dentro de su respectiva área de trabajo; este concepto está asociado al sistema jerárquico que posee la institución los cuales se encuentran plasmados a través de un organigrama.

Dimensión 3: **Estilo de dirección:** Hace referencia al estilo de liderazgo que ha adoptado la organización para llevar a cabo las actividades preestablecidas. También puede ser conceptualizada como las diferentes actitudes que muestran los colaboradores a la hora de dirigir a los demás con el vivo propósito de encaminarlos hacia un mismo fin y alcanzar un mayor nivel de productividad y optimización de los recursos. En tanto, Jimenez et al. (2020) aseveran que está referido a la relación que existe entre los colaboradores y el gerente quién es concebido como el principal representante de la organización y quién asume el rol de dirigir a la fuerza laboral hacia los fines institucionales. Es importante que el estilo de liderazgo que adopte el administrador, gerente o líder se encuentre asociado con la estrategia central de la entidad, así como con los objetivos, el entorno y el sector ya que esto permitirá obtener mejores resultados.

En referencia a la segunda variable **gestión por resultados**, se tiene a DIRECTIVA N° 0005-2020-EF/50.01. (2020), que lo define como una herramienta de gestión que se utiliza dentro del ámbito gubernamental para orientar las actividades, tiene como propósito central dotar a las instituciones que forman parte del aparato gubernamental hacia una gestión exitosa y eficiente durante el proceso de generación de valor. Es una estrategia que afecta significativamente el desempeño de los proyectos del sector público, que tiene una conexión directa con los resultados de proyectos específicos y se enfoca en el impacto general de los proyectos en la sociedad. También es un conjunto de ideas que ayudan a una entidad pública a facilitar la implementación efectiva de los procesos públicos para su mejora, para asegurar su eficacia, eficiencia y efectividad de implementación, logrando los objetivos por los cuales se mejora la comunidad. En otras palabras, es una táctica que utiliza una empresa para mejorar los resultados utilizando

información de modelos lógicos, evaluación y seguimiento del desempeño para tomar mejores decisiones.

Según Díaz et al. (2018), es un tema de suma relevancia ya que permite conocer cada uno de los atributos y elementos que forman parte del desarrollo y crecimiento organizacional a través del cual se logra conseguir un mayor nivel de eficiencia respecto al cumplimiento y ejercicio de los deberes y responsabilidades conferidos. No obstante, para lograr lo establecido en el plan de desarrollo se deben efectuar estudios constantes y capacitaciones para de esta manera conducir mejor a los recursos internos que faciliten el óptimo funcionamiento del ente.

En tanto, Ramos (2021) es un escenario que se utiliza como referencia para ayudar a las agencias gubernamentales a administrar y agregar valor a los procesos de manera efectiva para que puedan mejorar y alcanzar las metas gubernamentales asegurando la máxima eficiencia, eficacia y mejora continua de la eficacia de sus instituciones.

De acuerdo Vargas y Zavaleta (2020), dentro de las organizaciones existe un conjunto de requerimientos que son necesarios para ejecutar el presupuesto que ha sido conferido los cuales atraviesan diversas fases y procesos que permiten que esté sea desplegado de modo eficiente. Bajo este acontecer se afirma que el concepto abordado es concebido como un modelo que orienta a la entidad hacia el cumplimiento oportuno de cada una de las acciones que han sido definidas en el plan inicial considerando la eficiencia de los recursos, la organización de personal y el período de ejercicio. Se centra en conseguir los resultados propuestos, a partir de ello se generan un conglomerada de actividades y metas que permiten su materialización, es aquí donde cobra gran relevancia los instrumentos de gestión ya que estos hacen posible que los recursos tanto físicos, financieros y humanos se aboguen hacia un mismo fin. Esto es importante porque un mejor desarrollo requiere: Un enfoque práctico y común para lograr la eficiencia, logrando el desarrollo y logrando la colaboración y los resultados. Característicamente, se debe considerar que se trata de una estrategia enfocada en los resultados relacionados con los bienes y servicios beneficiados por la institución pública, que además tiene como

objetivo aumentar la eficacia, eficiencia y productividad del país. Además, permite evaluar la calidad de las actividades públicas, el servicio prestado y mejorar la capacidad de decisión de los funcionarios involucrados en el proceso.

Tal como lo mencionan Muñoz y González (2019), la GpR es una herramienta que combina los procesos internos con los valores y los sistemas disponibles dentro de la institución los cuales están orientados a optimizar la cantidad de los recursos institucionales. Este modelo de gestión se diferencia del sistema burocrático ya que posee sistemas más versátiles, las decisiones se toman de manera consensuada y el comportamiento de los agentes se encuentra determinada por las normas establecidas. En ese sentido, el tema abordado se centra en la distribución de las tareas en consideración a las necesidades y objetivos trazados, otorgándole al colaborador mayor autonomía y flexibilidad a la hora de realizar sus tareas y tomar decisiones.

De otro modo López y López (2019), enfatizan que los elementos que componen el concepto tratado son: a. la planeación operativa, es considerada como un proceso de reflexión donde se establece, organiza y prioriza los dilemas en aras de generar respuestas óptimas, b. estructura empresarial, es el instrumento que facilita la organización de las labores, que por su performance e ingeniería promueve la eficiencia organizacional, facilita la comunicación, cooperación y la toma de decisiones, programación del presupuesto, es una herramienta óptima que permite dar seguimiento a los propósitos y actividades trazadas en el plan de acción, de la fase administrativa, hace referencia a la optimización de dos procesos centrales: la primera está asociada a la responsabilidad contraída y la segunda a los sistemas de comunicación e información, e. proceso de control y seguimiento, el enfoque de resultados obliga a la adopción de indicadores para medir y valorar el desarrollo de las actividades definidas en consideración a los objetivos y planestratégico.

Según Zandra et al (2015), Hay que tener en cuenta que la aplicación requiere un largo y mediano plazo. Esto nos permite hacer diferentes pronósticos y proporciona una jerarquía para desarrollar planes y resultados estratégicos.

Se define como una estrategia de gestión porque dirige el logro de resultados para lograr objetivos estratégicos y de largo plazo. Los resultados proyectados deben enfocarse en el propósito de la institución o entidad; porque, al fin y al cabo, si el objetivo es el usuario, significa que los objetivos estratégicos deben estar directamente relacionados con su bienestar o para corregir acciones pasadas.

De esa manera Martínez et al. (2020), mencionan que la GpR tiene como propósito hacer que las instituciones sean entes autónomos que desarrollen sus actividades en consideración al marco ético y transparente donde se busque continuamente la mejora en el desempeño y se oriente hacia la excelencia. En este sentido Souto et al. (2020), establecen que es un conjunto de preceptos y herramientas que permiten ajustar los lineamientos que rigen la parte administrativa en virtud de brindar datos válidos y con ello efectuar medidas que promuevan una gestión estatal eficiente orientada hacia el desempeño transversal y en dónde se visualice la adecuada articulación entre los recursos tangibles e intangibles. Es un modelo de trabajo que propone una gestión dinámica, transparente y eficiente donde la administración de los recursos se centre específicamente en el cumplimiento de las actividades estratégicas considerando un horizonte de tiempo viable, permitiendo a su vez evaluar los procedimientos, servicios y productos que se ofrecen. Según Huanca (2018), es concebida como una técnica que se orienta al cumplimiento de los fines trazados con el propósito de brindar un mejor servicio, dar seguimiento a las actividades efectuadas en base a las decisiones que se han tomado en las últimas gestiones. De acuerdo a Milanese (2018), es un enfoque transversal de gestión que se aplica dentro de las entidades gubernamentales para fortalecer el proceso de decisión para lograr los resultados previstos.

Tal como lo menciona Contreras (2018), los causales que premeditan la adopción de este tipo de modelo son diversas dentro de los cuales se resalta la efectividad, calidad en los servicios, comunicación transversal, participación estatal, autonomía, transparencia, libertad, entre otros. De otro modo Flores y Delgado (2020), sostienen que el desarrollo de actividades basadas en este

nuevo enfoque ha sido concebido en los últimos años como una metodología de trabajo aceptable que ha perforado dentro de los órganos estatales como en los entes privados, pues permite que la entidad crezca uniformemente, se aumenta el nivel de rentabilidad y disposición de los recursos. Por lo mencionado, se entiende que se trata de una estrategia que encamina a la entidad hacia el cambio y el éxito esperado pues permite definir los mecanismos necesarios para dar seguimiento a las actividades previstas.

Las dimensiones de la gestión por resultados, según DIRECTIVA N° 0005-2020-EF/50.01 (2020) son: Dimensión 1: **Planeamiento estratégico:** es la fase donde se programan las actividades, metas y objetivos; es un proceso que es realizado por los dirigentes que tiene como finalidad conducir a la organización y a los miembros que lo acompañan hacia el escenario esperado. Según Zúñiga (2022) es la etapa donde se establecen los objetivos, actividades y acciones que se pondrán en marcha para mejorar las operaciones que se desarrollan con continuidad. Esta fase es de vital importancia ya que se constituye como un instrumento de gestión que permite mejorar la toma de decisiones respecto a lo que se quiere alcanzar.

Dimensión 2: **Presupuesto por resultado:** Es una herramienta de gestión que hace posible la vinculación de los recursos disponibles para obtener resultados que favorezcan a los usuarios. Conforme a Rojas y Díaz (2022) hace referencia al instrumento que se utiliza dentro del sector estatal para mejorar la asignación de los recursos financieros que se derivan desde el estado. A partir de esta herramienta se consigue una mejora en la calidad de los bienes que se brinda a la sociedad y se obtienen resultados provechosos. Además, esta dimensión permite que el estado consiga el nivel de competitividad anhelado ya que facilita el uso eficiente de los recursos por medio de la priorización de las necesidades urgentes que se encuentran en el medio y promueve la toma de decisiones acertadas respecto a la gestión presupuestaria.

Dimensión 3: **Gestión financiera:** es un conjunto de procesos que se desarrollan para incrementar el patrimonio estatal el cual debe cumplir con

plazos exigibles en los deberescontraídos, favoreciendo significativamente al progreso de la gestión. Para Alonso y Chávez (2021) son aquellas actividades de carácter administrativo y estratégico que se desarrollan para definir, establecer y controlar los recursos financieros; a través de esta herramienta se conduce las inversiones hacia la creación de valor tanto para la propia institución como para los usuarios directos. En esta dimensión es importante destacar la labor que desempeñan los gerentes de la institución pública ya que por medio de este se obtiene los resultados previstos, además se consigue el impacto deseado, se mejora las asignaciones presupuestales, se promueve eficiencia en la inversión social y se genera mayor beneficio para los ciudadanos.

Dimensión 4: **Monitoreo y evaluación**: es la fase que permite conocer el avance de las actividades previstas, así como medir las metas trazadas a nivel individual e institucionales. Desde la postura de Vidal et al (2021) es una actividad que se desarrolla con la finalidad de evaluar que los procesos y demás actividades se realizan conforme a lo plasmado en la hoja de ruta inicial, de igual modo, por medio del monitoreo se recolecta información consistente lo cual posteriormente permite determinar el progreso de las acciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio:

Fue **básico**, Tomando como base al autor Esteban (2008) son aquellas investigaciones que surgen a partir de la curiosidad, su fin central consiste en incrementar los conocimientos existentes a partir del análisis de nuevos hallazgos.

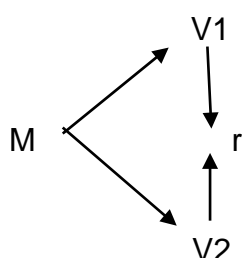
3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental. En base al estudio de Hernández et al (2014) son investigaciones que se realizan sin ningún tipo de interferencia o manipulación, lo que se hace es observar y estudiar el desenvolvimiento de las variables dentro de su propio escenario.

La presente investigación tuvo un enfoque **cuantitativo**, pues para la obtención de los resultados se utiliza cantidades numéricas las cuales explican el valor correlacional o incidencia de las variables. (Neill y Cortez, 2018)

Además, el estudio fue **correlacional**. Para Huairé et al. (2022) buscan la relación entre dos conceptos, pero no pueden recurrir a la manipulación de la primera variable y al control de la segunda; solo se puede inferir el grado o la intensidad de causa-efecto entre las variables mediante las técnicas que utilizan varios coeficientes estadísticos de correlación.

El diseño de la investigación estuvo representado por el siguiente esquema:



M= muestra
V1= Clima organizacional
V2= Gestión por resultado
r = relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Gestión por resultado

Nota: La Operacionalización se ha colocado en anexos.

3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Gallardo (2017) es la serie de elementos con atributos comunes los cuales permiten incorporarlos en el proceso de investigación.

Estuvo conformado por un total de 506 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

El estudio estuvo integrado por los aquellos trabajadores nombrados y contratados en la Municipalidad Provincial de San Martín, cuya permanencia en la institución es mayor a 6 meses; así también, aquellos que decidieron participar de manera voluntaria.

Criterios de exclusión:

Se excluyó a los trabajadores que estén delicados de salud y a aquellos que voluntariamente no deseen participar del estudio, también aquellos que se encuentren fuera de su centro de trabajo, en el momento programado por la encuesta.

3.3.2. Muestra

Para Ramírez (2004) son los elementos que han sido seleccionados a partir de una población inicial los cuales facilitan la obtención de los

resultados.

El cálculo se realizó de la siguiente forma:

$$n = \frac{z^2pqN}{e^2(N - 1) + z^2pq}$$

Z = 1.96
E = 0.05
p = 0.5
q = 0.5
N = 506

n =	$\frac{3.8416}{0.0025}$	*	$\frac{0.25}{819}$	*	$\frac{605}{0.9604}$	
n =	$\frac{581.042}{3.01}$					193

La muestra de estudio fue de 193 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestro es probabilístico. Según Gallardo (2017) en este tipo de muestreo todos los miembros tienen la oportunidad para ser seleccionados, además, hace uso de una fórmula estadística para conocer la cantidad exacta de los sujetos a investigar.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo constituida por un trabajador de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y

confiabilidad.

Técnica

Encuesta. Desde el estudio de Maya (2014) representa una estrategia que permite recoger información concisa de parte los sujetos que son parte de un proceso de investigación.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Para Hernández et al (2014) es el conglomerado de ítems que permite recabar información por separado de las variables a investigar, los cuales deben hacer posible el cumplimiento de los objetivos y la comparación de las hipótesis.

Los datos sobre el clima organizacional, fueron obtenidos mediante un cuestionario de 16 enunciados construido en base a sus 3 dimensiones, manteniendo una escala de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. La variable será medida en tres niveles **bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80)** tomando en cuenta sus valores más altos y bajos.

Los datos sobre la gestión por resultados, fueron obtenidos mediante un cuestionario de 16 enunciados construido en base a sus 3 dimensiones, manteniendo una escala de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. La variable será medida en tres niveles **bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80)** tomando en cuenta sus valores más altos y bajos.

Validez

La validez de los cuestionarios se realizó a través de la selección de tres expertos los cuales tendrán la labor de evaluar a detalle cada cuestionario y a partir de su juicio y experiencia emitirán un valor cuantitativo que determina el grado de validez.

La validez del primer instrumento reflejó un promedio de 4.76 con una coincidencia del 95.33% entre el criterio de los expertos; en el segundo instrumento, el promedio fue de 4.73 con una similitud del 94.66%. En

función a ello, se garantizó la validez suficiente (alta).

Confiabilidad

Se llevó a cabo a través del alfa de crombrach, este coeficiente necesita ser igual o mayor a 0.7 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El procesamiento respectivo, determinó que el instrumento de la variable clima organizacional tuvo un resultado de 0,981 por lo que posee una fiabilidad fuerte.

El procesamiento respectivo, determinó que el instrumento de la variable gestión por resultados tuvo un resultado de 0,983 por lo que posee una fiabilidad fuerte.

3.5. Procedimientos

Se determinó la problemática, posteriormente, posteriormente se estructuro los instrumentos de acuerdo a cada variable y sus dimensiones para su posterior proceso de validez y confiabilidad. Posterior a ello se aplicó a la muestra de estudio de manera directa, los resultados se pasaron a una base de datos que fue agrupado por sus variables y dimensiones, luego se procesó en el SPSS. V.25 de acuerdo a cada objetivo, se contrasto los resultados con los antecedentes para luego concluir y brindar recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

La recolección de información se dio por medio de la aplicación directa de los cuestionarios, los cuáles fueron validados debidamente por tres profesionistas. Además, los resultados fueron expresados a través de tablas y figuras los cuales permitieron facilitar la interpretación de los resultados. Asimismo, en lo que respecta a la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de spearman calculado mediante el SPSS v.25 cuya información fue interpretada de acuerdo a los intervalos que van desde -1 hasta 1.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló en consideración a los principios éticos de investigación siendo estos: **beneficencia**, pues el estudio pretendió brindar soluciones eficientes a los problemas que han sido identificados inicialmente. **No maleficencia**, se estableció que la investigación solo se realizó con miras estudiantiles más no se pretende causar a los investigados ni a la institución. **Justicia**, pues se ha brindado el mismo trato a cada uno de los participantes sin hacer distinción de cultura, raza, género u otro. **Autonomía**, pues se ha tenido el libre albedrío de diseñar los cuestionarios y la libertad para elegir como aplicarlo. Asimismo, se justificó en los lineamientos dados por la CONCYTEC y el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, además, se respetó las normas APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

Tabla 1

Nivel de clima organizacional

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	57	29,5 %
Medio	38 – 59	96	49,7 %
Alto	60 - 80	40	20,7 %
Total		193	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Interpretación:

En cuanto al nivel de clima organizacional, es medio en 49,7 %, bajo en 29,5 % y alto en 20,7 %, según los resultados se deben a que la organización no brinda reconocimientos por el cumplimiento de sus tareas y no realiza actividades de motivación al personal. Asimismo, los canales de comunicación no son suficientes para tener una comunicación fluida entre los trabajadores.

4.2. Gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

Tabla 2

Nivel de gestión por resultados.

Escala	intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	53	27,5 %
Medio	38 – 59	104	53,9 %
Alto	60 - 80	36	18,7 %
Total		193	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Interpretación:

En cuanto al nivel de gestión por resultados, es medio en 53,9 %, bajo en 27,5 % y alto en 18,7 %. En concordancia con los resultados se debe a que las áreas usuarias no brindan y no atienden de manera oportuna los requerimientos, no tiene una adecuada programación de las actividades y no gestiona de manera oportuna los presupuestos para el cumplimiento de metas de la organización.

4.3. Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,178	193	,000
Gestión por resultados	,108	193	,000

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

El resultado de Kolmogorov - Smirnov, fue menos que 0.05, por ende, la distribución posee un tipo no normal, de modo que el Rho de Spearman es el indicado para determinar los valores de correlación.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados.

			Comportamiento organizacional	Estructura organizacional	Estilo de Dirección	Gestión por resultado
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,929**	,971**	,972**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	193	193	193	193
	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,929**	1,000	,927**	,938**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	193	193	193	193
	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	,971**	,927**	1,000	,990**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	193	193	193	193
	Gestión por resultado	Coefficiente de correlación	,972**	,938**	,990**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	193	193	193	193

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. Debido a que el Rho de Spearman alcanzó un coeficiente de 0.972, 0.938 y 0.990 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

4.4. Relación del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

Tabla 5

Relación del clima organizacional y la gestión por resultados.

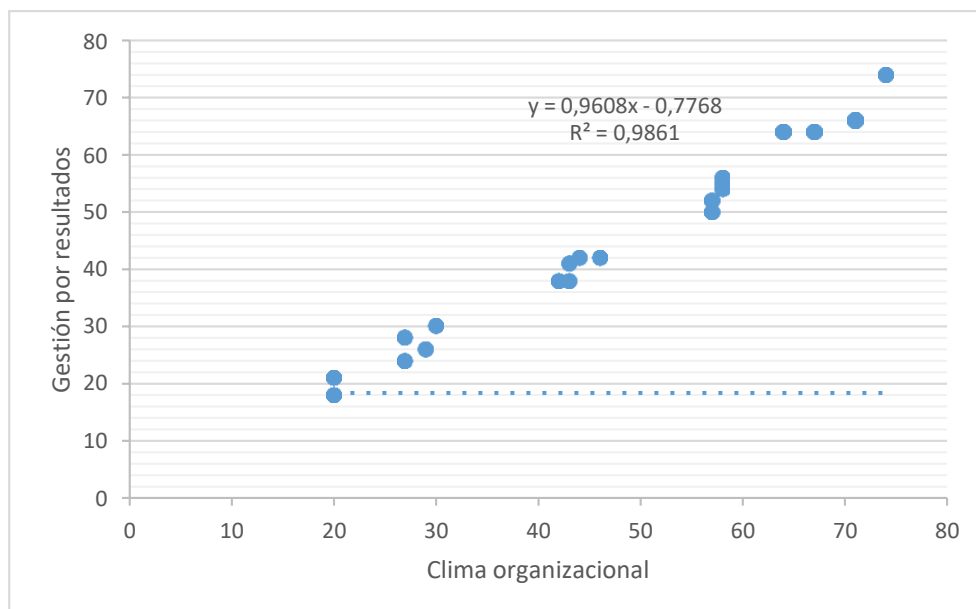
			Clima organizacional	Gestión por resultados
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,993**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	193	193
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,993**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	193	193

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 1

Gráfico de dispersión entre el clima organizacional y la gestión por resultados.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Existe relación del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. Debido a que el Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.993 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.

Solo el 98.61 % del clima organizacional influye en la gestión por resultados.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se desarrolla la discusión de los resultados propios de la investigación con aquellos consignados en los antecedentes, para ello se inicia considerando que el nivel de clima organizacional, es medio en 49,7 %, bajo en 29,5 % y alto en 20,7 %, según los resultados se deben a que la organización no brinda reconocimientos por el cumplimiento de sus tareas no realiza actividades de motivación al personal, asimismo, los canales de comunicación no son suficientes para tener una comunicación fluida entre los trabajadores. Este resultado guarda relación con Macías y Vanga (2021), quienes concluyeron que, se obtuvo que el clima de trabajo es considerado por los colaboradores como la serie de juicios y percepciones respecto al ambiente donde se desempeñan, que a nivel interno revela los procedimientos, el tipo de comunicación y la motivación los cuales influyen en el compromiso para alcanzar los propósitos establecidos.

Aunado a esto, se logró notar que el clima de trabajo afecta de manera directa a la conducta y comportamiento del trabajador durante su jornada laboral el cual desencadena posteriormente en buenos o malos resultados institucionales; a partir de lo mencionado es importante que el líder de la organización monitoree la actividad interna pues esto permite mejorar el accionar interno e impulsar la competitividad. Asimismo, coincide con Iglesias et al. (2020), quienes concluyeron que, el clima organizacional repercute de manera directa en la satisfacción que alcanzan los usuarios. Esto a consecuencia de que el público objetivo tiende a juzgar la experiencia total del servicio siendo un aspecto importante el trato que brindan los colaboradores, así como el tiempo que estos disponen para su atención y resolución de dudas. Además, el estudio reveló que el ambiente organizacional es una herramienta que permite conocer el sentir que los colaboradores poseen respecto a los lineamientos, normativa.

Además, coincide con Florindez (2022), quien concluyó que, tras la obtención del valor correlativo determinado por el coeficiente de spearman que fue 0.958 se afirma que entre los conceptos abordados existe un grado de relación positiva alta. Aunado a esto, el valor de sig. registrado fue inferior a 0.05 dando a entender que el clima de trabajo permite que la fuerza laboral efectúe sus responsabilidades y funciones atribuidas de modo eficiente, posibilita

también, que focalicen sus esfuerzos para concretizar las metas que se le han sido delegadas a nivel personal y colectivo y destinen su tiempo para generar valor a la organización. Asimismo, coincide con Pinedo y Delgado (2020), quienes concluyeron que, luego de analizar la información vertida se corroboró la existencia de una relación de tipo positiva directa entre el ambiente laboral y el desempeño de la fuerza laboral. Esto a consecuencia que la variable independiente integra elementos que promueven las buenas relaciones como son la comunicación, condiciones laborales, liderazgo, remuneración, crecimiento profesional y personal los cuales combinados permiten que se genere un escenario laboral armonioso promoviendo que los colaboradores en conjunto cumplan con las metas establecidas.

Asimismo, el nivel de gestión por resultados, es medio en 53,9 %, bajo en 27,5 % y alto en 18,7 %, en concordancia con los resultados se deben a que las áreas usuarias no brindan y no atienden de manera oportuna los requerimientos, no tiene una adecuada programación de las actividades y no gestiona de manera oportuna los presupuestos para el cumplimiento de metas de la organización. Este resultado coincide con Flores y Delgado (2020), quienes concluyeron que, la puesta en marcha de las diversas actividades planificadas y de los procesos estratégicos para la mejora de la gestión por resultados aumentaron notoriamente la eficiencia respecto a la programación presupuestaria. De tal manera que cada uno de los recursos económicos han sido utilizados apropiadamente para cubrir los requerimientos exigidos por la sociedad.

Lo anterior promueve a su vez que se fortalezca la capacidad interna y se genere mejores proyectos que impulsen el desarrollo económico de la jurisdicción; además, la variable en estudio permitió ejecutar las actividades programadas a nivel institucional de acuerdo al cronograma de fechas establecidas. Además, coincide con Cañari y Hannco (2021), quienes concluyeron que, la GpR constituye en la actualidad un tema imprescindible para las instituciones públicas puesto que su aplicación permite que se alcancen los resultados esperados, además, posibilita finalizar cada uno de los objetivos en función a la asignación de recursos generados lo cual facilita que se distribuyan y optimicen los esfuerzos para promover el desarrollo

socioeconómico y adicionalmente fortalecer la capacidad institucional. De modo adicional, la gestión por resultados permite que se valore el esfuerzo coordinado e individual que demuestra el colaborador dentro de su actual cargo lo cual hace que se mejore la toma de decisiones y se diseñen mejores herramientas de gestión que promuevan mayor dinamismo organizacional.

Además, existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. Este resultado indica que a medida que la municipalidad mejore las dimensiones del clima organizacional, logrará mejorar también la gestión por resultados, debido a que la relación es alta. Este resultado guarda relación con Guerra y Palomino (2020), quienes concluyeron que, existe suficiente información de tipo cuantitativa como cualitativa para afirmar que los procesos y actividades que se desarrollan en el seno organizacional son deficientes, esto ha generado grandes tropiezos en cuanto a la programación y ejecución del gasto, además, ha originado que las diversas áreas como unidades que integran la entidad no cuenten con los recursos y capacidades necesarias para finiquitar las tareas y responsabilidades; por lo tanto, se requiere con urgencia el desarrollo de una metodología de gestión que permita contribuir de modo significativo a la mejora constante y a la materialización de los propósitos.

Además, coincide con Vargas y Zavaleta (2020), quienes concluyeron que, dentro de las organizaciones existe un conjunto de requerimientos que son necesarios para ejecutar el presupuesto que ha sido conferido los cuales atraviesan diversas fases y procesos que permiten que esté sea desplegado de modo eficiente. Bajo este acontecer se afirma que el concepto abordado es concebido como un modelo que orienta a la entidad hacia el cumplimiento oportuno de cada una de las acciones que han sido definidas en el plan inicial considerando la eficiencia de los recursos, la organización de personal y el período de ejercicio. Se centra en conseguir los resultados propuestos, a partir de ello se generan un conglomerada de actividades y metas que permiten su materialización, es aquí donde cobra gran relevancia los instrumentos de gestión ya que estos hacen posible que

los recursos tanto físicos, financieros y humanos se aboguen hacia un mismo fin

Asimismo, existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. Este resultado indica que a medida que la municipalidad mejore el clima organizacional, logrará mejorar también la gestión por resultados, debido a que la relación es alta. Este resultado coincide con Paredes y Quiroz (2021), quienes concluyeron que, la productividad de la fuerza laboral se encuentra directamente relacionada con el ambiente de trabajo, esto consecuencia que de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios, gran parte de los directivos considera que es imprescindible brindar a los colaboradores un ambiente de trabajo grato pues esto permite que estos exploten al máximo sus capacidades, conocimientos y destrezas y sobre todo cumplan eficientemente con las metas que se le han sido delegadas en un horizonte de tiempo ya sea este a corto o largo plazo; además, es necesario que se brinde los recursos suficientes tanto tecnológicos como económicos para facilitar el ejercicio de sus roles.

Asimismo, coincide con Bravo (2020), quien concluyó que, los datos obtenidos por medio del cuestionario permitieron establecer que el clima laboral es valorado de acuerdo a los colaboradores como malo en un 24%, en tanto, es regular en un 50% y es bueno únicamente en un 26%; estos resultados se deben a que la fuerza laboral no cuenta con la información y los datos suficientes para ejecutar sus actividades lo cual dificulta el cumplimiento de las actividades, metas y objetivos fijadas, a su vez, estos resultados se originan puesto que las decisiones que se toman dentro de la organización no contemplan la opinión de los colaboradores, sino que, la gran mayoría son determinadas por los representantes quienes no consideran los alcances que promueven el desarrollo oportuno de las labores dentro del plan de trabajo. Además, la entidad adolece de una estructura organizacional competitiva lo cual genera carga laboral excesiva y dificulta la comunicación entre los miembros; no obstante, a pesar de los factores que dificultan el clima laboral se observa que la fuerza laboral realiza esfuerzos superiores para generar un mayor desarrollo y beneficio al ente.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,993 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 98.61 % del clima organizacional influye en la gestión por resultados.
- 6.2.** El nivel de clima organizacional, es medio en 49,7 %, según los resultados se deben a que la organización no brinda reconocimientos por el cumplimiento de sus tareas no realiza actividades de motivación al personal, asimismo, los canales de comunicación no son suficientes para tener una comunicación fluida entre los trabajadores.
- 6.3.** El nivel de gestión por resultados, es medio en 53,9 %, en concordancia con los resultados se deben a que las áreas usuarias no brindan y no atienden de manera oportuna los requerimientos, no tiene una adecuada programación de las actividades y no gestiona de manera oportuna los presupuestos para el cumplimiento de metas de la organización.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.972, 0.938 y 0.990 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín, supervisar el cumplimiento de las actividades para una adecuada toma de decisiones lo cual ha desencadenado que no se atiendan de manera oportuna las altas demandas que surgen a nivel interno como externo.
- 7.2.** Al alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín, ejercer adecuadamente las funciones y promover un clima laboral adecuado que permita mejorar las relaciones laborales entre colaboradores y jefes superiores.
- 7.3.** Al gerente municipal, contar con un sistema de control respecto a los procedimientos que se ejecutan en relación a la gestión por resultados dentro de los cuales se destaca la organización de la fuerza laboral para poder contar con la información precisa al momento de tomar las decisiones.
- 7.4.** Al gerente municipal, contar con la logística necesaria para poder efectuar las actividades y planes previstos que permita cumplir los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Alonso, A. y Chávez, M. (2021). Gestión Financiera y Competitividad. Estudio de las MiPymes de la ciudad Machala. *Revista Cumbres*. <http://doi.org/10.48190/cumbres.v7n1a2>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., y Arroyo, E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. (artículo científico). *Universidad César Vallejo, Lima – Perú*. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Blanco, A., Vásquez, A. y García, M. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos (artículo científico) *Revista de Ciencias Sociales*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431012/28063431012.pdf>
- Bravo, D. (2020). *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47051/Bravo_RDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. (artículo científico). *Universidad de la Guajira, Riohacha – Colombia*. DOI:10.19030/iber.v9i2.516
- Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. (Artículo científico). *Revista Contaduría, economía y administración*. DOI: 10.23913/ricea.v7i13.114
- Cañari, C., y Hanco, P. (2021). Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del Estado (artículo científico). *Polo del conocimiento. Perú*. DOI: 10.23857/pc.v6i2.2310
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., y Resyes, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú (artículo científico). *Revista Cubana de Salud Pública*. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., y Maguiña, R. (2020). Clima organizacional y

- desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana (artículo científico). *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Perú*. Doi: <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Charry, H. (2018) La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. (artículo científico). *Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima Metropolitana*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- Chata, R. (2019) Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de coata-puno (artículo científico). *Universidad Nacional del Altiplano – Perú*. DOI: <https://doi.org/10.26788/riepg.v8i2.973>
- Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2018). Corporate environment in sustainable entrepreneurship. (artículo científico). *Universidad Católica Luis Amigó*. DOI: <https://doi.org/10.5902/1983465955278>
- Choloquina, C. (2021). Análisis de la importancia de los modelos de gestión como estrategia de mejora continua en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Cotopaxi. *Revista Eruditus*. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/461/372>
- Contreras, J. (2018). Gestión por resultados en las políticas para la superación de la pobreza en Chile (artículo científico). *Universidad de Concepción - Chile*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6869952>
- Cortes, D., y Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. (artículo científico). *Universidad Autónoma del Caribe – Colombia*. DOI: <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. (artículo científico). Facultad de Ciencias Económicas, Colombia. DOI: <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Díaz, J., Núñez, L., y Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional (artículo científico).

Universidad César Vallejo.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s2071-081x2018000200010&script=sci_arttext

DIRECTIVA N° 0005-2020-EF/50.01. (2020). Directiva para el diseño de los programas presupuestales en el marco del presupuesto por resultados. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/directivas/24360-resolucion-directoral-n-0030-2020-ef-50-01-2/file>

Dowden, S. Paed, C. y McCarthy, M. (2018) Achieving organizational change in pediatric pain management, *Pain Res Manage*, <https://downloads.hindawi.com/journals/prm/2008/146749.pdf>

Esteban, N. (2008). Tipos de investigación. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Flores, C. y Delgado, J. (2020). Management by results to improve the quality of service in public entities. (artículo científico). *Universidad César Vallejo. Perú*. DOI:10.1108/09513559510103166

Florindez, D. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2022*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95750/Florindez_DDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gonzales, J., Paredes, M., Nuñez, R., y Paredes, V. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas (artículo científico). *Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela*. : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>

Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios (artículo científico). *Universidad*

- Católica Santiago de Guayaquil – Ecuador.* DOI: <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Guerra, I., y Palomino, G. (2020). Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín (artículo científico). *Universidad Cesar Vallejo – Perú.* DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.112
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huaire, E., Marquina, R., Horna, V., Herrera, A., y Rodríguez, R. (2022). El arte de dominar el método científico. Lima – Peru. <https://zenodo.org/record/5944818/files/LIBRO%20TESIS%20FACIL%20ENERO%20segunda%20edici%C3%B3n.pdf?download=1>
- Huanca, M. (2018). Gestión del presupuesto por resultados y su influencia en la calidad del gasto público en la municipalidad distrital de Chaglla - Pachitea (artículo científico). *Ministerio de Economía y Finanzas, Huánuco - Perú.* <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/432/396>
- Iglesias, A., Torres, J., y Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa (artículo científico). *Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos- Cuba.* <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- Jimenez, A., Gómez, D., Rendón, J. y Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista humanismo y sociedad.* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7597829.pdf>
- López, I., y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos (artículo científico). *Universidad Nacional de Educación – Ecuador.* <http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>
- Luna, O., Armendariz, C., y Andrade, F. (2019). cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en

- el ecuador (artículo científico). *Revista Universidad y Sociedad*.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Macías, E., Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional (artículo científico). *Universidad Técnica de Manabí – Ecuador*.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Martínez, J., Palacios, G., y Juárez, L. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: “Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento (artículo científico). *Tecnológico Nacional de México*. <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Maya, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación. México.
http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Milanesi, A. (2018). La gestión por resultados: una revisión de la literatura y sus desafíos en américa latina. (artículo científico). *Universidad de la República – Uruguay*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6654352>
- Muñoz, N., y Gonzáles, A. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle, (artículo científico). *Universidad Miguel de Cervantes – Chile*. <http://dx.doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Niebles, W., Hoyos, L., y De la Ossa, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. (artículo científico). *Universidad de Sucre – Colombia*.<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Noboa, J., Barrera, G., y Torres, D. (2018). Relación del clima organizacional con la

- satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción.(artículo científico). *Revista Científica ECOCIENCIA*.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Paredes, P., y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. (artículo científico). Universidad Politécnica Salesiana. Guayaquil – Ecuador.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>.
- Parra, M., Duran, S., Marceles, V., y Ramirez, J. (2018). Factors of the organizational climate existing in the administrative area in companies of Barranquilla. (artículo científico). *Revista Espacios*.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
- Parra, M., Rocha, G., y Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero (artículo científico). *Revista de ciencias sociales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927660>
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. (artículo científico). *Universidad Autónoma de Tamaulipas – México*.
 DOI:10.22507/rli.v15n1a9
- Peña, H. (2018). Clima Organizacional Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. Editorial UPSE – Ecuador.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Perez, C. y Fernandez, J. (2019) Quality of Leadership and Organizational Climate in a Sample of Spanish Workers. The Moderation and Mediation Effect of Recognition and Teamwork, (artículo científico) Published online doi: 10.3390/ijerph17010032
- Pinedo, C., y Delgado, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño

- organizacional de las instituciones públicas (artículo científico). *Universidad César Vallejo, Tarapoto* – *Perú*.
DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Ramírez, A. (2004). Metodología de la investigación científica. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>
- Ramos, C. (2021). Quantitative weight of evidence in clinical decision making for significant results. artículo científico) *Nutricion Hospitalaria*. DOI: 10.20960/nh.03701
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., y Martínez, A. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo (artículo científico). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246/220>
- Rivera, D., y Rincón, J., y Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE (artículo científico). *Especialista en Gerencia de la Calidad y Auditoria en Salud*. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2166/Percepci%C3%B3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, A. y Díaz, E. (2022). La evaluación del presupuesto por resultados y su impacto en la seguridad ciudadana del Perú (artículo científico). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1701/2396>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. (artículo científico). *Universidad Católica de la Santísima Concepción* – *Chile*.
<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>.
- Saavedra E.F.C., Reyes M.A.M., Trujillo J.V.B., Alfaro C.E.R., Jara C.I.A. (2019)

- Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru, *Universidad Nacional de Trujillo*, Trujillo, Peru; <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073323402&partnerID=40&md5=1be41d1a47cee3389313735e0ee128ae>
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2019). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. (artículo científico). *Universidad Privada del Norte – Perú*. DOI:10.1016/0738-0593(94)00023-I
- Seifollahi, N. y Rahimi, H. (2018) The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery, 1Department of Management and Economic, University of
- Souto, L., Marrero, Y., Márquez, F., y Vergara, A. (2020). Incidencia de la Gestión de los Recursos Humanos en los resultados Organizacionales: ¿mito o realidad?(artículo científico). *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7844368>
- Suárez, I., Tinajero, M. y Jácome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios *Revista publicando*. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072>
- Vargas, J., y Zavaleta, W. (2020). The management of the budget for results and the quality of expenditure in local governments. (artículo científico). *Universidad Norbert Wiener – Perú*. DOI: <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.002.en>
- Vera, N., y Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad (artículo científico). *Revista Universidad y Sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&lng=en
- Vidal, R., Martel, C. y Torero, N. (2021). La gestión pública y el presupuesto por resultados de la Dirección Regional de Educación Huánuco. *Revista Gaceta*

- Científica.<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1232/1102>
- Villalba, J. y Ordieres, J. (2016), Strategic Lean Organizational Design: Towards Lean World-Small World Configurations through Discrete Dynamic Organizational Motifs, PMQ Research Group (artículo científico) *ETSII, Universidad Politecnica de Madrid, Madrid*, <http://dx.doi.org/10.1155/2016/1825410>
- Yunqi C. , Linlin G. y Yue Z. (2022) The Impact of Green Organizational Identity on Green Competitive Advantage: The Role of Green Ambidexterity Innovation and Organizational Flexibility, Business Administration College, Shanxi University of Finance and Economics, Taiyuan 030006, China, <https://downloads.hindawi.com/journals/mpe/2022/4305900.pdf>
- Yun L., Lingjuan C., Liangjie Z. y Chengai L. (2021), The Interactive Effect of Organizational Identification and Organizational Climate on Employees' Taking Charge Behavior: A Complexity Perspective (artículo científico), <https://downloads.hindawi.com/journals/complexity/2021/7040620.pdf>
- Zandra M. Zweber, R., Henning, V. y Pouran F. (2015), Considering the Differential Impact of Three Facets of Organizational Health Climate on Employees' Well-Being, *University of Connecticut, Storrs, CT 06269, USA*, <https://downloads.hindawi.com/journals/tswj/2015/407232.pdf>
- Zúñiga, R. (2022). El uso del planeamiento estratégico como instrumento de gestión por las micro y pequeñas empresas de Chimbote. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1635 p 2082

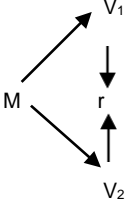
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Peña (2018), el clima organizacional es una construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial, consiste en el análisis y evaluación que se le debe realizar con el fin de llevar una buena gestión en las empresas sean estas privadas, públicas o mixtas en general.	La variable de estudio medirá mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Comunicación - Relaciones interpersonales 	Ordinal
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionamiento - coordinación - acceso a la información - tareas y procedimientos 	
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> - satisfacción - apoyo de los superiores - Evaluación de los trabajadores - Trabajo en equipo - Innovación - Manejo de conflictos 	
Gestión por resultado	DIRECTIVA N° 0005-2020-EF/50.01. (2020) la gestión por resultados es la administración de los fondos del estado dirigiéndolos a lograr los objetivos logrando el máximo beneficio para el estado y contribuyan al desarrollo del país. Asimismo, planteó cuatro elementos como el Planeamiento estratégico, presupuesto por resultado, gestión financiera, gestión de programas, proyectos, monitoreo y control.	La variable de estudio medirá mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Planeamiento estratégico	<ul style="list-style-type: none"> -Análisis de objetivos. -Requerimientos. -Programación de actividades. 	Ordinal
			Presupuesto por resultado	<ul style="list-style-type: none"> -Gestión de resultados -Gestión de procesos 	
			Gestión financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Cronograma de actividades - Evaluación de procesos 	
			Monitoreo y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación del personal - Evaluación de metas 	

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y gestión por resultado de la Municipalidad Provincial de Sana Martín, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022?</p> <p>¿Cuál el nivel de gestión por resultados en la municipalidad Provincial de San Martín, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y gestión por resultados en la municipalidad Provincial de San Martín, 2022?</p>  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 -- r --> V2 V2 -- r --> V1 </pre>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.</p> <p>Analizar el nivel de gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi Existe relación entre el clima organizacional y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022, es alto.</p> <p>H2: El nivel de gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022, es alto.</p> <p>H3: Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica</p> <p style="text-align: center;">Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p style="text-align: center;">Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra.</p> <p>V₁ = Clima organizacional</p> <p>V₂ = Gestión por resultado</p> <p>r = Relación entre los temas de estudio</p>	<p>Población</p> <p>La población objeto de estudio estuvo conformada por 506 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por 193 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1317 229 1464 280">Variables</th> <th data-bbox="1464 229 1845 280">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1317 280 1464 475" rowspan="3">Clima organizacional</td> <td data-bbox="1464 280 1845 331">Estructura Organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 331 1845 383">Coordinación Organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 383 1845 475">Funcionabilidad Organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1317 475 1464 715" rowspan="4">Gestión por resultado</td> <td data-bbox="1464 475 1845 526">Planeamiento estratégico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 526 1845 577">Presupuesto por resultado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 577 1845 628">Gestión financiera</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1464 628 1845 715">Resultado Final De la Propuesta.</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Clima organizacional	Estructura Organizacional	Coordinación Organizacional	Funcionabilidad Organizacional	Gestión por resultado	Planeamiento estratégico	Presupuesto por resultado	Gestión financiera	Resultado Final De la Propuesta.	
Variables	Dimensiones													
Clima organizacional	Estructura Organizacional													
	Coordinación Organizacional													
	Funcionabilidad Organizacional													
Gestión por resultado	Planeamiento estratégico													
	Presupuesto por resultado													
	Gestión financiera													
	Resultado Final De la Propuesta.													

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO APLICADO A 193 TRABAJADORES PARA CONOCER EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN 2022.

Cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Instrucciones:

Estimado (a) señor (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación científica, que tiene como finalidad conocer sobre el clima laboral; por lo que se le sugiere responder las interrogantes con total sinceridad y precisión. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

Nº	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
	Comportamiento organizacional					
1	Considera que la institución realiza actividades de motivación al personal					
2	La institución le brinda reconocimientos por el cumplimiento de sus tareas					
3	La comunicación empleada por los superiores es la adecuada					

4	El tipo de comunicación empleada es situacional					
	Los canales de comunicación son suficientes para tener una comunicación fluida entre los trabajadores					
5	Existe buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo					
	Estructura organizacional					
6	¿Cree usted que la institución tiene una buena organización?					
7	¿Cree usted que la organización de la institución está bien establecida jerárquicamente?					
8	¿Cree usted que en la institución existe plena coordinación entre las áreas y niveles de la gestión?					
9	¿Cree usted que, como resultado de las coordinaciones, la administración de la gestión funciona muy bien?					
10	¿Cree usted que cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?					
11	¿Cree usted que las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?					
	Estilo de dirección					
12	Cree usted sentirse satisfecho con el ambiente de trabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín.					
13	¿Cree usted que su jefe inmediato apoya sus esfuerzos?					
14	Cree usted que su trabajo es evaluado en forma adecuada.					
15	La innovación es característica de la Municipalidad Provincial de San Martín.					
16	Considera que el trabajo que realiza su jefe inmediato para manejar conflictos es bueno					

CUESTIONARIO APLICADO A 193 TRABAJADORES PARA CONOCER LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN 2022.

Cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Instrucciones:

Estimado (a) señor (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación científica, que tiene como finalidad conocer sobre el clima laboral; por lo que se le sugiere responder las interrogantes con total sinceridad y precisión. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

Nº	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Plan estratégico						
1	Se evalúa los objetivos a conseguir					
2	Se tiene todos los recursos necesarios para la consecución de los objetivos					
3	Las áreas usuarias brindan de manera oportuna sus requerimientos					
4	Los requerimientos son incluidos en el plan anual de contrataciones					
5	Se gestiona los presupuestos para los requerimientos de las áreas usuarias					

6	Se tiene una adecuada programación de las actividades					
7	Se cuenta con planes de trabajo para el cumplimiento de los objetivos					
Presupuesto por resultados						
8	Se gestiona de manera oportuna los presupuestos para el cumplimiento de metas					
9	Se tiene identificado las actividades para la ejecución presupuestaria					
10	Se tiene un cronograma de todos los procesos a desarrollar.					
Gestión financiera						
11	Se tiene un cronograma de loa gastos a ejecutar					
12	Se evalúa los resultados obtenidos					
13	Se evalúa el nivel de gasto cada cierto periodo					
Monitoreo y evaluación						
14	Considera que el personal se encuentra capacitado para el desarrollo de sus funciones					
15	Se realiza retroalimentaciones al personal					
16	Se evalúa el cumplimiento de las metas					

Validación de los instrumentos de investigación

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Clima organizacional	1	metodólogo	4.7	Confiable y aplicable
	2	Especialista	4.8	Confiable y aplicable
	3	Especialista	4.8	Confiable y aplicable
Gestión por resultados	1	metodólogo	4.6	Confiable y aplicable
	2	Especialista	4.8	Confiable y aplicable
	3	Especialista	4.8	Confiable y aplicable

Validación de los instrumentos de investigación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Clima organizacional**
Autor (s) del instrumento (s): Lic. Lina Miluska Ramírez Ascoy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 25 de octubre de 2022.


Lic. Sr. Segundo Rodríguez M.
Colg. CLAD 7097

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Mtra. Sara Ricardina María Cabrejos Mil.
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.
Especialidad : Maestra en Gestión Pública.
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima organizacional
Autor (s) del instrumento (s): Lic. Lina Miluska Ramirez Ascoy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

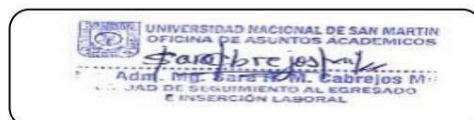
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los instrumentos evaluados contienen todos los elementos para lograr los objetivos de la investigación planteados por lo tanto es válido.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8

Tarapoto, 24 de octubre de 2022.



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Karen Olinda Castro Mori
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctorado en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Lic. Lina Miluska Ramirez Ascoy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8

Tarapoto, 24 de octubre de 2022.


Karen Olinda Castro Mori
 DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
 SOBERANIDAD
 Reg. C.A.S.M. N° 409
 DRI. N° 44817466

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión por resultados
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Lina Miluska Ramírez Ascoy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por resultados					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión por resultados					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por resultados					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		4.6				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 25 de octubre de 2022.


Lic. Ma. In. Segundo Rodríguez M.
Colig. CLAD 7097

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Mtra. Sara Ricardina María Cabrejos Mil.
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín.
Especialidad : Maestra en Gestión Pública.
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima organizacional
Autor (s) del instrumento (s): Lic. Lina Miluska Ramirez Ascoy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						48

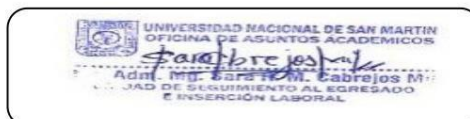
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los instrumentos evaluados contienen todos los elementos para lograr los objetivos de la investigación planteados por lo tanto es válido.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 24 de octubre de 2022.



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Karen Olinda Castro Mori
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctorado en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión por resultados
 Autor (s) del instrumento (s): Lic. Lina Miluska Ramirez Ascoy

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por resultados					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión por resultados					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por resultados					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8

Tarapoto, 24 de octubre de 2022.


Karen Olinda Castro Mori
 DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
 GOBERNABILIDAD
 Reg. C.A.S.M. N° 409
 DRI. N° 44917466

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	16

Análisis de confiabilidad de gestión por resultados

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	16

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



mpsm
TARAPOTO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Tarapoto, 27 de octubre de 2022.

CARTA N° 034 -2022- A/MPSM

SEÑORA :

DRA. ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN
JEFA DE LA UCV POSTGRADO – TARAPOTO
CIUDAD.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DESARROLLO DE TESIS
REF. : Solicitud Exp. N° 14581



Mediante el presente reciba el saludo cordial en nombre de la Municipalidad Provincial de San Martín y en atención al documento de referencia, se autoriza a la estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, Sra. Lina Miluska Ramirez Accoy, que realice trabajo de investigación científica titulado « Clima Organizacional y Gestión por Resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022 », así mismo el uso del nombre de la Entidad para publicar el resultado de las investigaciones del proyecto de tesis, remisión que se efectue para los fines pertinentes.

Sin otro en particular me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO
Ing. HENRY MALDONADO FLORES
ALCALDE

HMF/A-MPSM-T
c.c.
- Archivo

Jr. Gregorio Delgado N° 260 - Tarapoto 
913 012139  (042) 52235 
www.mpsm.gob.pe  mpsm@mpsm.gob.pe 

Base de datos estadísticos

Variable 1: Clima organizacional

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	sub total	p7	p8	p9	p10	p11	p12	sub total	p13	p14	p15	p16	p17	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
2	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
3	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
4	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
5	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
6	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
8	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
9	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
10	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
11	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
12	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
14	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
15	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
16	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
17	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
18	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
19	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
20	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
21	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
22	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
23	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
24	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
25	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
26	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
28	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
29	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
30	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
31	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
32	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
33	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
34	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
35	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
36	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
37	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
38	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
39	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
40	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
41	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
42	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
43	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
44	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
45	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
46	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
47	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
48	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
49	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
50	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74

51	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	20	71	
52	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
53	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
54	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
55	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
56	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
57	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
58	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
59	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
60	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
61	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
62	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
63	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
64	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
65	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
66	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
67	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
68	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
69	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
70	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
71	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
72	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
73	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
74	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
75	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
76	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
77	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
78	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
79	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
80	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
81	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
82	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
83	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
84	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
85	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
86	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
87	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
88	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
89	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
90	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
91	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
92	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
93	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
94	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
95	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
96	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
97	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
98	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
99	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
100	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
101	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
102	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
103	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
104	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
105	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
106	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29

107	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
108	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
109	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
110	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
111	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
112	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
113	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
114	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
115	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
116	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
117	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
118	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
119	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
120	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
121	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
122	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
123	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
124	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
125	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
126	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
127	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
128	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
129	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
130	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
131	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
132	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
133	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
134	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
135	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
136	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
137	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
138	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
139	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
140	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
141	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
142	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
143	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
144	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
145	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
146	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
147	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
148	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
149	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
150	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
151	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
152	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
153	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
154	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
155	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
156	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
157	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
158	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
159	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
160	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
161	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
162	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57

163	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
164	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
165	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
166	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
167	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
168	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
169	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
170	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
171	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
172	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
173	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42
174	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	3	18	58
175	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11	2	2	1	2	2	9	30
176	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
177	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
178	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
179	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
180	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
181	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	3	16	2	3	3	2	3	13	43
182	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	16	57
183	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	20
184	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	2	10	1	2	2	1	2	8	27
185	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	4	17	58
186	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	1	2	8	29
187	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	67
188	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	13	44
189	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	64
190	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	74
191	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	71
192	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	2	15	3	2	4	3	2	14	46
193	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	3	17	2	3	2	2	3	12	42

Variable 2: Gestión por resultados

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	sub total	pr8	pr9	pr10	sub total	pr11	pr12	pr13	sub total	pr14	pr15	pr16	sub total	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
2	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
3	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
4	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
5	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
6	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
7	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
8	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
9	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
10	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
11	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
12	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
13	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38
14	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56
15	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
16	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
17	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
18	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
19	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
20	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
21	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
22	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
23	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
24	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
25	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
26	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
28	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
29	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
30	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
31	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
32	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
33	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38
34	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56
35	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
36	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
37	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
38	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
39	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
40	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
41	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
42	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
43	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
44	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
45	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
46	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
47	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
48	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
49	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
50	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
51	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
52	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
53	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38
54	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56

55	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
56	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
57	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
58	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
59	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
60	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
61	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
62	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
63	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
64	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
65	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
66	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
67	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
68	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
69	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
70	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
71	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
72	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
73	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38
74	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56
75	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
76	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
77	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
78	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
79	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
80	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
81	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
82	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
83	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
84	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
85	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
86	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
87	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
88	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
89	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
90	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
91	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
92	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
93	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38
94	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56
95	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
96	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
97	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
98	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
99	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
100	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
101	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
102	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
103	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
104	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
105	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
106	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
107	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
108	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
109	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
110	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
111	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
112	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
113	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38

114	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56
115	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
116	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
117	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
118	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
119	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
120	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
121	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
122	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
123	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
124	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
125	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
126	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
127	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
128	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
129	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
130	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
131	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
132	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
133	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38
134	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56
135	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
136	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
137	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
138	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
139	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
140	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
141	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
142	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
143	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
144	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
145	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
146	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
147	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
148	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
149	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
150	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
151	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
152	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
153	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38
154	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56
155	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
156	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
157	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
158	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
159	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
160	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
161	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
162	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
163	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
164	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
165	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
166	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
167	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
168	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
169	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
170	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
171	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
172	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42

173	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38
174	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	4	11	56
175	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	2	6	30
176	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	1	2	2	5	2	3	2	7	38
177	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	1	3	4	8	3	3	3	9	50
178	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	3	2	2	7	1	1	1	3	21
179	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	4	3	1	8	1	2	1	4	28
180	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	55
181	2	2	3	2	3	3	2	17	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	2	7	41
182	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	52
183	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	18
184	1	1	2	1	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	1	4	1	2	1	4	24
185	3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	3	10	54
186	2	1	2	1	2	2	1	11	2	2	2	6	1	2	2	5	1	2	1	4	26
187	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	64
188	3	3	2	3	2	3	3	19	2	2	3	7	3	2	3	8	3	2	3	8	42
189	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	64
190	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	74
191	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	66
192	2	3	2	3	2	4	3	19	2	2	4	8	3	2	2	7	3	2	3	8	42
193	2	2	3	2	3	2	2	16	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7	38

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20154544667
Municipalidad Provincial de San Martín	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Ing. Henry Maldonado Flores	DNI: 40305160

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos: Lina Miluska Ramirez Ascoy	DNI: 40219662

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto, 24 de octubre de 2022

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO
Ing. HENRY MALDONADO FLORES
ALCALDE

Firma: _____

Ing. Henry Maldonado Flores
Alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTION POR RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN, 2022", cuyo autor es RAMIREZ ASCOY LINA MILUSKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 06-01-2023 22:28:10

Código documento Trilce: TRI - 0478708