



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**El clima organizacional y su incidencia en la gestión por resultados  
en una Dirección Regional de Educación, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Amaya Rodriguez, Cesar Guillermo (orcid.org/0000-0002-0123-0487)

**ASESOR:**

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

**CO-ASESOR:**

Dr. Espinoza Rivera, Marco Aurelio (orcid.org/0000-0002-5089-938X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Dios por haberme permitido realizar esta investigación, brindándome paciencia, dedicación y sabiduría para culminar esta especialización profesional.

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mi padre que me apoyó y contuvo en los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

### **Agradecimiento**

A Dios principalmente por su generosidad, por darme voluntad y fuerzas de seguir siempre mejorando en el transcurso de mi vida y poder culminar mis logros de su mano.

A mi familia por su apoyo, dedicación y compromiso durante toda mi vida.

A mis compañeros por compartir conocimientos y poder finalizar esta especialización de manera exitosa.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Mg. César Robín Vilcapoma Pérez, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

## Índice de contenidos

	<b>Página</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de información	17
3.7. Aspectos éticos	18
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>25</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>28</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>30</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>34</b>
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables	38
Anexo 2. Instrumentos de recolección de información	39
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos	43
Anexo 4. Bases de datos (prueba de confiabilidad)	51

## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1. Ficha Técnica del Instrumento de las variables	15
Tabla 2. Resultados de opinión de Expertos	16
Tabla 3. Escala y valoración de la confiabilidad del coeficiente de Alfa Cronbach	16
Tabla 4. Credibilidad de la variable	16
Tabla 5. Grado de relación según coeficiente de correlación	18
Tabla 6. Frecuencias descriptivas de la variable: Clima Organizacional y sus dimensiones	19
Tabla 7. Frecuencias descriptivas de la variable: Gestión por resultados y sus dimensiones	20
Tabla 8. Cálculo de incidencia entre el clima organizacional y la gestión Por resultados	21
Tabla 9. Cálculo de incidencia entre el comportamiento organizacional y la Gestión por resultados	22
Tabla 10. Cálculo de incidencia entre la estructura organizacional y la Gestión por resultados	23
Tabla 11. Cálculo de incidencia entre los estilos de dirección y la Gestión por resultados	24

## Índice de figuras

	<b>Página</b>
Figura 1. Niveles de la variable: Clima Organizacional	19
Figura 2. Niveles de la variable: Gestión por resultados	20

## Resumen

El objetivo general de este estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y las variables de liderazgo utilizando los resultados de los empleados de la Dirección Regional Nacional de Educación en el año 2022. Los enfoques hipotético-deductivos y cuantitativos de los modelos positivistas son fundamentales, no experimentales e interrelacionados. apartado y descriptivo. El universo está formado por 86 factores utilizando como método un cuestionario, utilizando como instrumento un cuestionario de escala tipo Likert de 24 puntos para dos variables, y determinando la confiabilidad utilizando una muestra experimental de 20 factores. El alfa de Cronbach es 0,858, lo que es altamente confiable para clima organizacional, mientras que 0,909 se considera alta confiabilidad para la gestión por resultados. Por lo tanto, la regularidad del clima organizacional (65,7%) y la gestión por resultados (64,3%) se determinó mediante la prueba del coeficiente Tau de Kendall B = 0,760 y probabilidad de significancia  $p = 0,000$ . ( $p < 0.05$ ), los resultados indicaron que el clima organizacional influyó en la gestión por resultados del factor humano de la Dirección Regional de Educación.

### **Palabras clave:**

Clima Organizacional, Gestión por Resultados, Comportamiento Organizacional, Estilos de dirección, Monitoreo y evaluación

## **Abstract**

The general objective of this study is to determine the relationship between the organizational climate and the leadership variables using the results of the employees of the National Regional Directorate of Education in the year 2022. The hypothetical-deductive and quantitative approaches of the positivist models are fundamental. , non-experimental and interrelated. Sectioned and descriptive. The universe is made up of 86 factors using a questionnaire as a method, using a 24-point Likert scale questionnaire as an instrument for two variables, and determining reliability using an experimental sample of 20 factors. Cronbach's alpha is 0.858, which is highly reliable for organizational climate, while 0.909 is considered high reliability for results-based management. Therefore, the regularity of the organizational climate (65.7%) and management by results (64.3%) is limited by the Kendall Tau coefficient test  $B = 0.760$  and probability of significance  $p = 0.000$ . ( $p < 0.05$ ), the results indicated that the organizational climate influenced the management by results of the human factor of the Regional Directorate of Education.

### **Keywords:**

Organizational Climate, Management for Results, Organizational Behavior, Management Styles, Monitoring and Evaluation.



## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el clima organizacional es un factor muy importante para las instituciones públicas como privadas y también uno de los más desatendidos.

Debido a su gravedad, ignorar este elemento puede conducir a diversas perturbaciones que afectan el funcionamiento de la organización.

Por ello, es necesario actualizar las medidas, los objetivos institucionales y optimizar las instalaciones. No se debe olvidar que los funcionarios son el factor más valioso para conseguir los propósitos de la organización. Por ello, es adecuado que las empresas se inicien en la gestión por resultados y lancen programas dirigidos a sus empleados para promover un ambiente positivo, mejorar el desempeño y promover una producción eficiente.

Toda organización consta de elementos que contribuyen en la conducta de los empleados y sus actividades. Por lo tanto, es necesario abandonar la idea de juzgar a las personas como recursos o sirvientes ordinarios, debemos darles la importancia necesaria y considerarlos como seres dinámicos, con inteligencia, de los que definitivamente se beneficiarán las entidades del presente y futuro. Debe optar por la administración estratégica, que es preciso para el progreso y estabilidad de las instituciones.

A nivel internacional, existen desafíos para las entidades públicas debido al home office, el coronavirus, la indecisión y los obstáculos para crear un buen entorno de trabajo. La solución a este problema será la esencia para el correcto funcionamiento de la entidad.

Para ello, Mandomedi (2020) realizó un estudio entre más de 650 trabajadores de América Latina, pertenecientes a diferentes sectores de la organización, referente al clima organizacional en el home office durante la pandemia. La encuesta encontró que el 62% dijo que su carga de trabajo había aumentado, solo el 15% había disminuido y el 23% dijo que se había mantenido igual. También encontró que el 72% de los sondeados dijeron que las organizaciones no estaban listas para teletrabajar prepandemia. A pesar de ello, el 65 % confirmó que están bien adaptados al trabajo remoto y solo el 28 % dijo que sus organizaciones están

listas. No obstante, el 55% de los sondeados disfrutaban de un buen entorno laboral en sus organizaciones; y el 23% dice que el ambiente de trabajo se ha vuelto más rígido y menos interactivo. Los resultados muestran lo que los trabajadores piensan y perciben sobre su entorno laboral a causa de esta pandemia que estamos atravesando.

Milanesi (2018) define a la gestión por resultados como un pensamiento prepotente sobre la innovación en la gestión pública. A pesar de que en América Latina los componentes que definen su progreso no han sido suficientemente cuestionados. Esta sección aborda dos preguntas: ¿Qué factores llevan a las organizaciones públicas a adoptar modelos y herramientas de gestión por resultados? Para lo cual, se presenta un examen de libros adecuados sobre la implementación y uso de componentes. La segunda interrogante es una reflexión sobre el área: ¿Cuáles son los desafíos de la recolección de la gestión del desempeño en América Latina? El conflicto comienza con un desarrollo simbólico y se adapta a las peculiaridades del contexto local.

Contreras (2018) en su producto, sostiene que la instauración de la administración pública implanta factores a través de los resultados y les otorga las herramientas necesarias para alcanzar sus metas y objetivos. destinado a ser evaluado. A nivel nacional, Manpower (2020) señaló que el 3% de las organizaciones peruanas no encuentran las competencias que necesitan los empleados, según la pesquisa sobre la penuria de talento muestra que el 5% de los funcionarios tienen el perfil que indagan. Este estudio muestra que este número es el máximo de los últimos años. Según la inspección realizada los funcionarios han logrado solo un nivel de 53% a 55%. El problema de encontrar empleados con la sabiduría, competencias y talento necesarios.

Dentro de la institución se han presentado varios incidentes, como incumplimientos, malestar de los usuarios con los servicios recibidos, retrasos en los trámites de documentación por falta de clima organizacional y cambios recientes en la administración y administración pública, es necesario. comprender la importancia del compromiso de cada empleado con las metas de la agencia y

dejar de lado el individualismo porque el desempeño de la organización ahora se mide contra lo que logra, lo que se denomina gestión del desempeño.

Lo único que intentan es eludir la responsabilidad eludiendo las normas, adoptando una actitud desafiantemente negativa ante determinadas situaciones que limitan el desempeño de la institución; delegar responsabilidad en otros afecta el buen servicio que da como resultado el incumplimiento de los procedimientos de mantenimiento y ambiciones decretadas en la hoja de ruta de la organización.

Ahora, corresponde a la formulación del problema general del estudio: ¿De qué manera el clima organizacional incide en la gestión por resultados en una Dirección Regional de Educación, año 2022?

Hay que mencionar, además a los **problemas específicos**: (a) ¿De qué manera el comportamiento organizacional incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022?, (b) ¿De qué manera la estructura organizacional incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022? y (c) ¿De qué manera los estilos de dirección inciden en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022?

En equivalencia se ha dado la **justificación teórica**, la meta de modernizar el estado es mejorar los resultados de la organización, no solo para optimizar el proceso, sino también para dinamizar la naturaleza de las prestaciones de la entidad. Para lograr este objetivo, es fundamental gestionar los talentos, pero desarrollándolos como profesionales e individuos, dotándolos de competencias y habilidades profesionales, motivando y creando un entorno laboral que complazca los deseos de los empleados, además de proporcionarles motivación, beneficios, bonos, y brinda mejores oportunidades para ocupar cargos, una carrera más amplia y atractiva y, por lo tanto, evaluaciones de desempeño más justas. El argumento teórico se basa en la observación y compulsación de las teorías de varios autores, lo que permitirá reflexionar y mejorar el conocimiento del clima laboral en esta institución, lo cual será una inversión técnica que se justifica. Otro rasgo, es la **justificación práctica**, se deriva de la distinción de los resultados del trabajo realizado en nuestro país, por lo que debe ser perfeccionado en la provincia de Lima, ya que, desde la perspectiva práctica y social, la fundamentación se asienta

en una verdadera interpretación cuantitativa y cualitativos del desempeño de la sociedad. El trabajo de los socios de negocio de la unidad estructural, que enfatizan la importancia de optar por implementar un adecuado clima organizacional para un óptimo desempeño laboral, así mismo contribuye al conocimiento de la institución de estudio y de los socios de negocio para hacer su trabajo y brindar una mejor índole de prestación. El siguiente aspecto trata de la **justificación metodológica**, dicho brevemente esta investigación se acredita porque se utiliza instrumentos confiables y avalados que permitirán describir si se halla una incidencia valiosa entre el clima organizacional y la gestión por resultados de los empleados de esta institución, la misma que permitirán establecer la conexión entre las dos variables. Además, estos instrumentos podrán servir para otros estudios similares.

En cuanto al **objetivo general**: Determinar si el clima organizacional incide en la gestión por resultados en una Dirección Regional de Educación. En contraste con los **objetivos específicos**: (a) Determinar si la dimensión del comportamiento organizacional incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación. (b) Determinar si la dimensión de la estructura organizacional incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación. (c) Determinar si la dimensión de estilos de dirección incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación.

Por lo consiguiente, la **hipótesis general**: El clima organizacional incide en la gestión por resultados en una Dirección Regional de Educación. De manera análoga las **hipótesis específicas**: (a) El comportamiento organizacional incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación. (b) La estructura organizacional incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación. (c) Los estilos de dirección inciden en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación.

## II. MARCO TEÓRICO

Para ser más específicos entre los precedentes internacionales, cito a Harizlinardi et al. (2019), desarrollaron un estudio para estatuir el impacto del ambiente laboral en los compromisos organizacionales con el bienestar en el trabajo. Llegaron a la conclusión de que el ambiente de trabajo obtuvo una puntuación de 0,563 a un nivel de significación de 0,001, lo que determina que el ambiente de trabajo afecta la satisfacción laboral.

Por otro lado, Luqman et al. (2020) Concluyeron que el ambiente de trabajo afecta significativamente el desempeño laboral. Asimismo, el estudio indica que se deben implementar estrategias en relación con estructuras de comunicación, sistemas de remuneración, trabajo en equipo, desarrollo profesional, planificación y estrategia para mejorar el desempeño laboral.

De igual forma, Macutay (2020) realizó un estudio para decretar la relación entre el bienestar y la experiencia práctica de los empleados universitarios de una provincia de Filipinas. Indicando que, si están satisfechos con su trabajo, obtendrán un mayor nivel de práctica empresarial.

Así mismo, Pedraza (2020) realizó un estudio comparando las relaciones entre el pacto organizacional, la complacencia y los recursos humanos y su impacto en el trabajo. Los recursos humanos y la complacencia laboral han sido identificados como dos variables que efectivamente trabajan juntas en el desempeño organizacional. Concluye que la dirección de la organización debe planificar un modelo de negocio para desarrollar su capital humano y brindar asistencia técnica útil para perfeccionar la destreza de los funcionarios y asegurar su alegría en el trabajo.

Todavía cabe señalar a Chiang et al. (2017) quienes indicaron a través de sus resultados que el desempeño laboral se compone de elementos rotundos que se encuentran relacionados a la salud de cada empleado. Por otro lado, Salazar (2018) para finiquitar indicó que si existe una relación entre la complacencia laboral y el pacto organizacional.

Además, Yong (2018) ultima que la retención de empleados requiere la implementación de políticas que tengan una relación positiva con los aumentos

salariales, desarrollo profesional y por supuesto, las competencias, el compromiso, las habilidades y la capacidad de las personas. Esta influencia en sus características les permitirá mejorar los resultados de su trabajo, lo que hará más competitivas a las organizaciones en las que laboran.

Zeballos (2019) también propuso un modelo de gestión del factor humano como objetivo general para mejorar las actividades de los empleados y garantizar que no exista una unidad de capital humano que pueda interferir en el comportamiento de los gerentes y de la empresa en su conjunto.

Considerando a Pires y Nunes (2018) confirmaron que una benévola gestión del talento aumenta los niveles de comportamiento y el compromiso emocional, cuando se informa el bienestar organizacional.

Todavía cabe señalar a Aldaz, et al. (2017) concluyeron que la flexibilidad de los recursos humanos requiere que las personas trabajen de manera diferente y las transformen en innovaciones que se adapten a los cambios disruptivos, se reinventen y se centren primero en la sustentabilidad. Deseando así un trabajo donde no haya fricciones entre empleado y empleador.

Cosa parecida sucede con los antecedentes nacionales que han incrementado igualmente pesquisas sobre la gestión por resultados queremos referirnos a Balois (2019) quien afirmó que después de examinar y discutir los resultados obtenidos, el 51,7% de los trabajadores se encontraba en un nivel medio en su trabajo y la calidad del gasto alcanzó un nivel alto del 43,3 %, lo que indica una correspondencia entre inconstantes operativas de gestión y calidad del gasto.

Coincidentemente de la misma manera tenemos a Chafloque (2017) su objetivo era interesar al ejecutivo en los objetivos presupuestarios para potenciar el gasto público y mejorar las condiciones de vida; su enfoque fue cuantitativo y concluyó que el presupuesto resultante es positivo porque el estudio muestra cómo los ciudadanos se benefician de varios programas, cómo su gasto es efectivo para recabar sus metas en beneficio de los ciudadanos.

Similarmente Erbosó (2019) concluyó que el 60% del presupuesto por resultados y la calidad del gasto público están en un nivel medio, por lo que se debe

incrementar el presupuesto de gasto público para atender la falta de comunidades educativas en Barranca.

Siguiendo la contribución de Payano (2018), presenta resultados para la calidad del gasto público con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,634, que se interpreta como moderado y positivo en su estudio de gestión presupuestaria. La gestión de los PpR está significativamente relacionada con la calidad del gasto público.

Según Ríos (2018), en su investigación concluyó que existe una conveniencia positiva significativa entre las variables que estudió con un nivel de correlación de 0,358, lo que podría interpretarse como débilmente positivo.

Refiriéndose a Morillo (2018) en su artículo, concluye que los presupuestos basados en resultados tienen un impacto positivo en la planificación presupuestaria del sector público.

Según Herrera (2018), la evidencia muestra un nivel de correlación de 0,838, que se interpreta como positivo y alto porque existe correlación entre las variables investigadas.

Asi mismo, Blancas (2016), el objetivo de la gestión bajo este enfoque es asegurar que los procesos, productos y servicios organizacionales trabajen en conjunto para lograr ciertos resultados.

En cuanto al manejo del clima organizacional, Brunet, L. y Savoie, A. (2011) argumentaron que moderar la teoría del clima nos permite visualizar la naturaleza del clima estudiado en términos causales y aislar el papel de las variables que dan forma al clima observado. También indicaron que el comportamiento de los subordinados está determinado en parte por lo que perciben como comportamiento de gestión y condiciones organizacionales, y en parte por su propio conocimiento, percepciones, expectativas, habilidades y valores.

Hay que mencionar, además a Flores, L (2014) quien valoró el clima organización en un concepto que ayuda a conectar los objetivos de una entidad. Mas aun Méndez (2006) ofrece diferentes aproximaciones al significado del clima organizacional, sin embargo, la mayoría está de acuerdo en que el comportamiento está estrechamente relacionado con el entorno organizacional.

Así también Hall (1996), denomina al clima organizacional como una agrupación de peculiaridades del entorno laboral que los funcionarios divisan y se considera una fuerza que influye en la conducta de los funcionarios.

Otro rasgo importante con respecto a la definición de la variable tenemos a Fernández (2002) donde apunta que el clima organizacional describe las captaciones que los profesionales tienen de los comportamientos organizacionales que afectan su desempeño en el trabajo, es decir todo lo relacionado con un proceso de gestión que impacte para bien o para mal en el desempeño laboral.

Rodríguez, (2016) explicó que el uso del ambiente de trabajo se considera un factor clave porque cómo se siente una persona sobre el ambiente de trabajo puede determinar su utilidad, funcionalidad y satisfacción en la empresa.

Todavía cabe señalar a Chiavenato (1992) quien alude que el clima organizacional constituye el ambiente interno de la entidad y el clima psicológico único que existe en cada institución. Asimismo, incluye varios aspectos de los puestos, como el tipo de entidad, la tecnología, las políticas, las metas operativas y las reglas internas.

Más aún Guízar R. (2013) quien afirma que el clima es la calidad de su lugar de trabajo y que es percibido por los empleados en una organización y que esta percepción puede verse influenciada por diversos factores, especialmente por la gerencia. La forma en que se gestiona el trabajo, otro factor se relaciona con la estructura de la propia organización.

Según Tovmasyan (2017), la gestión son las actividades que permiten a los gerentes planificar, organizar, motivar y controlar utilizando, según él, los elementos y funciones de gestión que siempre se deben realizar para lograr los objetivos organizacionales que utilizan personas y otros recursos.

De manera similar, Dolan, et al.(2007) sugirieron que la administración estratégica afecta el comportamiento de las personas porque la falta de comunicación en una empresa afecta el comportamiento.

Coincidentemente, Dessler (2009) argumenta que la gestión de funcionarios en una institución es un proceso de selección, reclutamiento, tutoría, evaluación y



recompensa del desempeño, monitoreo de la seguridad, la salud, las condiciones laborales y manejo de reclamos.

Con respecto a Robbins, et al.(2009) argumentan que el área de capital humano es una de las instituciones de gestión responsables de seleccionar, capacitar, preparar, adaptar, motivar y retener empleados talentosos y calificados.

Respecto a Segredo et al. (2017) describen las dimensiones del clima organizacional, incluyendo el comportamiento organizacional, que facilitan el análisis de la estructura de trabajo y las actitudes expresadas por los empleados en la organización. Incluye las siguientes categorías: motivación, relaciones, comunicación, trabajo y relaciones personales. La estructura organizacional se refiere a la estructura formal (reglas y procesos) que organiza el flujo de trabajo. Es una organización activa y transformadora que se refiere a una serie de trueques y correspondencia entre los programas y funcionarios de la entidad pública. Para lograr objetivos sociales. También cubre las siguientes categorías: desempeño, funciones y motivaciones de crecimiento organizacional. El estilo de gestión se refiere a la actitud de la dirección de la organización para dirigir y administrar sus funciones y visualizar la persecución de las metas de la institución. Las jerarquías examinadas en esta dimensión son: liderazgo, intervención, resolución de problemas y trabajo en equipo.

En cuanto a la gestión por resultados, la referencia a OSCE (2021) es adecuada ya que muestra que la gestión por resultados se sostiene en cinco dimensiones: planificación estratégica, presupuestación basada en resultados, gestión financiera, gestión de programas y proyectos y seguimiento. y evaluación.

Se debe agregar a Frederickson (1983) quien lo define como una gestión eficiente, calificada y coordinada de los servicios prestados por el gobierno.

Asimismo, Karolczak y Swirski (2017) plantean que hoy en día, para aumentar el rendimiento en las entidades, se debe tener en cuenta la cualificación de los empleados.

Además, Agranoff (1998) y Binnendijk (2000) señalan que situaciones similares llevan a las personas a buscar una sociedad donde todos tengan las mismas oportunidades y donde se respete a las minorías.

En cambio, la ONU (2018) se refiere a la variable como una política o táctica de administración global que tiene como fin generar cambios significativos en los aspectos fundamentales de las operaciones de la organización, lo que resulta en mejores niveles de desempeño que se traducen en resultados esperados y reales.

Mas aun Mishra (1984) y Moore (1995) quienes dicen que debemos entender a la gestión por resultados como una práctica en la función gerencial que busca su patrón y dirige las fuerzas proactivas de quienes ejercen el poder de liderazgo.

Todavía cabe señalar a Moreau (2016), las provincias del Perú asignan recursos a diferentes ministerios, incluido el Ministerio de Educación, organismo encargado de brindar servicios de calidad, al tiempo que implementan el modelo existente de organismos públicos en forma de gestión de recursos públicos.

Como señala también Angulo (2019), la gestión por resultados hoy en día se considera un producto que logra un impacto duradero en los estilos de vida de los habitantes, traduciéndose en medidas observables por el ser humano.

Así mismo los autores Figueroa (2012), Fontaine (2015) y Dussauge (2015) indican que la variable de estudio se ha transformado en un ingrediente notable en la reproducción de nuevas estrategias encaminadas a mejorar el nivel de los servicios prestados por las organizaciones públicas o privadas, por otro lado, para evaluar el grado de impacto o satisfacción en la comunidad, es preciso detallar los procesos de evaluación, presupuestación y revisión de la estrategia.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Para esta pesquisa, se utilizará la metodología de paradigma positivista, en el proceso de investigación para garantizar la confiabilidad, flexibilidad y objetividad interna y externa y para determinar la índole en el transcurso del estudio se ensayó que la hipótesis fue cuantitativa. Según Hernández et al. (2014). Todo esto nos ayudará a dar respuesta a nuestras preguntas de investigación, las cuales se explican objetivamente utilizando la lógica y el razonamiento según un modelo estructurado.

El tipo de estudio es básico y está avalado por Hernández et al. (2014) quienes argumentan que son las teorías puras o fundamentales de las variables las que nos dan las razones de estas relaciones causales y nos permiten comprender su complejidad. Esta evidencia empírica sugiere que el análisis de casos también recupera proposiciones falsas.

Concordantemente Baena (2014) también afirma que la investigación pura se denomina fundamental, teórica o dogmática, y su especificidad parte de proponer un conjunto de teorías sin añadir más conocimientos científicos o filosóficos.

Cabe señalar a Toro y Parra (2010), definieron que un diseño no experimental es un diseño en el que el investigador no puede controlar, manipular la variable que se desea explicar, sino que se basa en observar las manifestaciones que estudian en condiciones reales o naturales, adicional a ello explican y analizan en qué medida ocurren, cómo se relacionan o el grado de responsabilidad de lo ocurrido en el momento particular del lugar de aplicación.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Para Hernández et al. (2014). La variable se conceptualiza como un término utilizado para indicar un tipo de causalidad que se puede medir y controlar como objeto de estudio y que una característica o características cambian y ese cambio se observa, mide o tiene una referencia conceptual.

Por otro lado, la operacionalización es un proceso lógico en el que los elementos más abstractos que encontramos en la teoría se desarrollan al nivel más concreto, es decir, lo que observamos en la realidad, y existen requisitos previos para la aplicación de conceptos pueden evaluarse, observarse y medirse, es decir, actúan como indicadores. Esto nos permite ver el comportamiento cambiante. (Hernández et al., 2014).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernandez et al. (2014) una población se conceptualiza como una agrupación de todos los elementos con ciertas características que son objeto de análisis. Consta de 86 empleados que trabajan en la entidad. Este estudio consideró a los empleados por CAP y excluyó a los trabajadores con contratos CAS. En cuanto a la muestra, se conceptualiza como un fragmento patentizado y suficiente de la población que se reflexiona para recolectar datos que permita un análisis más profundo de las variables.

Asiduidad de la fórmula para una población finita:

Determinación del tamaño de muestra
$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$

Donde:

N: Tamaño de la población

$\sigma^2$ : Varianza de la Población

e: Error de tolerancia

$Z_{(\alpha/2)}$ : Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- $\alpha$ )

Valores	
N=	86
$\sigma^2 = S^2=$	0.50
$\alpha=$	0.05
$Z_{(\alpha/2)} =$	1.96
e=	0.05

Tamaño de la muestra
$n \cong 70$

La muestra representa a 70 empleados.

El muestreo fue de probabilidad aleatoria simple donde cada item tiene la misma posibilidad de ser seleccionado como un tipo simple de aleatoriedad. Hernández et al. (2014) afirmaron que, en el muestreo probabilístico, la expresión para cualquier miembro de una población es probable que sea verdadera, indicando la posibilidad y probabilidad de que cualquier integrante de la localidad tenga la misma oportunidad de ser seleccionado utilizando fórmulas o criterios como combinación.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2014) indicaron como se utilizará la información recopilada para identificar funciones y características clave y agregar información de forma independiente o colectiva. En este sentido, el método es una encuesta con suficientes pasos para recopilar una gran cantidad de datos de muestra al mismo tiempo. Por otro lado, las herramientas de búsqueda son herramientas utilizadas para recopilar información sobre variables. Así mismo se utilizó un cuestionario, que viene ser una lista de preguntas utilizadas para recopilar datos de fuentes primarias y se utiliza como una herramienta.

Tabla 1

*Ficha Técnica del Instrumento de las variables*

<b>Medición de la variable: Clima Organizacional</b>	
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor(a)	Segredo et al (2017)
Adaptado	Br. César Guillermo Amaya Rodríguez
Ámbito de aplicación	Al funcionario que trabaja en la Dirección Regional de Educación.
Tiempo de aplicación	45 minutos
Administración	Directa e individual
Significación	Decretar la dimensión que prevalece en el nivel del clima organizacional, según la Dirección Regional de Educación.
Dimensiones	Comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilos de dirección.
Evalúa	Escala tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

<b>Medición de la variable: Gestión por resultados</b>	
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor(a)	OSCE (2021)
Adaptado	Br. César Guillermo Amaya Rodríguez
Ámbito de aplicación	Al funcionario que trabaja en la Dirección Regional de Educación.
Tiempo de aplicación	45 minutos
Administración	Directa e individual
Significación	Decretar la dimensión que prevalece en el nivel de la gestión por resultados, según la Dirección Regional de Educación.
Dimensiones	Planeamiento estratégico, presupuesto por resultados, gestión financiera, gestión de programas y proyectos, monitoreo y evaluación.
Evalúa	Escala tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Por cierto, a Hernández et al. (2014) la legitimación es una medida de qué tan bien se acepta una variable; sobre los instrumentos propuestos, se aceptó la decisión de juicio de expertos

*Tabla 2*

*Resultados de opinión de Expertos*

<b>Experto</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Opinión</b>
1.	Dr. Ulises Córdova García	Temático	Suficiente
2.	Mg. Jaime Miguel Cabrera Buleje	Temático	Suficiente
3.	Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez	Temático	suficiente

También, para Hernández et al. (2014) la confiabilidad es el límite en que un mecanismo ocasiona precisión y consistencia en los efectos conseguidos.

*Tabla 3*

*Escala y valoración de confiabilidad del coeficiente de Alfa Cronbach*

<b>Valores</b>	<b>Escala</b>
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta confiabilidad

*Nota:* Tomado de Ruiz (2013)

Se llevó a cabo un arqueo inicial con 20 integrantes y se obtuvo lo siguiente:

*Tabla 4*

*Credibilidad de la variable*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
Clima Organizacional	0,858	24
Gestión por resultados	0,909	24

*Nota:* Análisis estadístico Spss\_v 23 (2022)

En base a la consecuencia obtenidos en el índice de confiabilidad es 0.858 el cual es bastante confiable para el clima organizacional y la variable de gestión por resultados es 0.909 la cual tiene un fuerte índice de confiabilidad.

### 3.5. Procedimientos

En este proyecto se reúnen los intereses de todos los empleados de la institución, analizando así las variables de estudio, gracias a lo cual logramos mejores resultados. Por lo tanto, se utilizó un cuestionario con dos variables, clima organizacional y gestión por resultados, para los empleados de la organización. La aplicación de encuestas que se creó era anónima y confidencial, por lo que se hizo el seguimiento necesario para que los datos fueran más confiables, y luego la aplicación IBM SPSS Statistics hizo lo mismo.

### 3.6. Método de análisis de datos

El objetivo es examinar la data en SPSS con base en investigaciones que ayuden a determinar:

La estadística descriptiva se utiliza para preparar gráficos estadísticos utilizando frecuencia y tamaño variables. La estadística inferencial recolecta muestras para sacar inferencias sobre los habitantes a la que compete la muestra. Es decir, se repele la hipótesis nula ( $H_0$ ) si  $p > 0.05$ , y la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) se tolera si  $p < 0.05$ ; Para ello se empleo el coeficiente Rho de Spearman.

Cuya fórmula es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Siendo:

$n$  = Número de individuos que se organizan.

$x_i$  = Margen de individuos  $i$  con respecto a una variable

$y_i$  = Margen de individuos  $i$  con respecto a una segunda variable

$d_i = x_i - y_i$



Hernández et. Al. (2014) introdujeron las escalas más utilizadas para dar cuenta de las valoraciones que detallamos posteriormente:

*Tabla 5*

*Grado de vinculación según coeficiente de correlación*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota: Basada en Hernández, et. al. (2014).*

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta exploración, donde aquellos cuyas identidades están protegidas son tratados con respeto, al presentar los resultados de la investigación y luego comunicar los verdaderos beneficios y el potencial, podemos minimizar el daño o las molestias al personal dentro de la organización.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivos

Tabla 6

Frecuencias descriptivas de la variable: Clima organizacional y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Negativo		Relativo		Positivo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Comportamiento organizacional	9	12.9	48	68.6	13	18.6	70	100
Estructura organizacional	8	11.4	39	55.7	23	32.9	70	100
Estilos de dirección	7	10.0	48	68.6	15	21.4	70	100
<b>Clima organizacional</b>	7	10.0	46	65.7	17	24.3	70	100

Nota: Análisis estadístico SPSS\_v23 (2022)

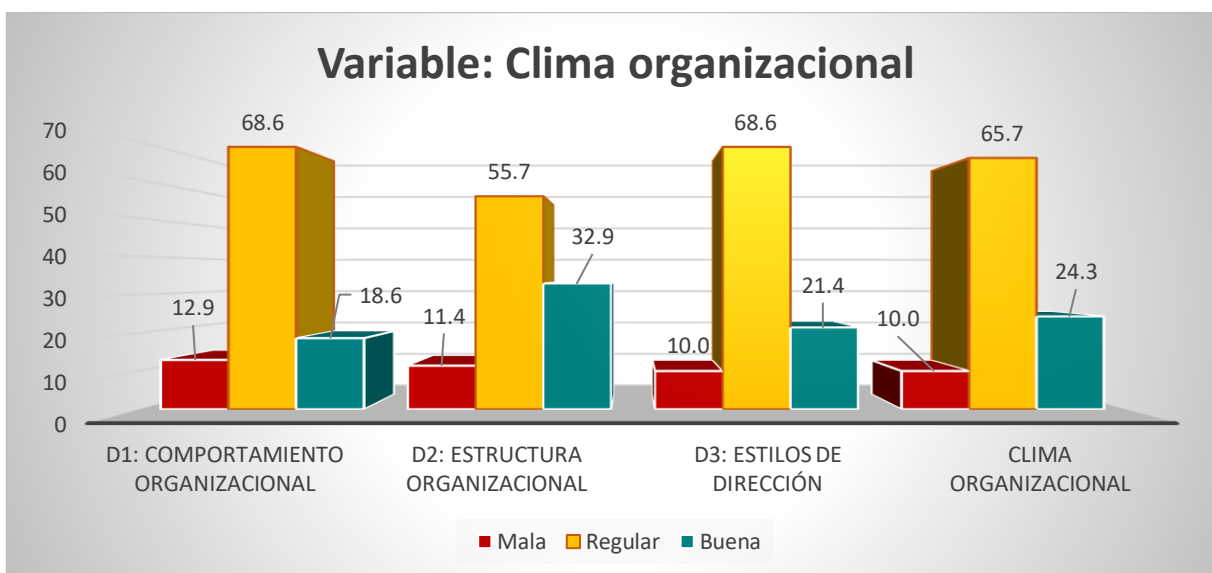


Figura 2: Niveles de la variable: Clima Organizacional

Consideremos los resultados adquiridos en la variable del clima organizacional se presenta una tasa de recurrencia regular con un 65.7%, cosa parecida sucede también con las dimensiones del comportamiento organizacional y estilos de dirección con un 68.6%, en cambio la estructura organizacional presenta la mejor frecuencia con 55.7%.

Tabla 7

Frecuencias descriptivas de la variable: Gestión por resultados y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Planeamiento estratégico	15	21.4	42	60.0	13	18.6	70	100
Presupuesto por resultados	14	20.0	50	71.4	6	8.6	70	100
Gestión financiera	12	17.1	44	62.9	14	20.0	70	100
Gestión de programas y proyectos	12	17.1	51	72.9	7	10.0	70	100
Monitoreo y evaluación	17	24.3	46	65.7	7	10.0	70	100
<b>Gestión por resultados</b>	8	11.4	45	64.3	17	24.3	70	100

Nota: Análisis estadístico SPSS\_v23 (2022)

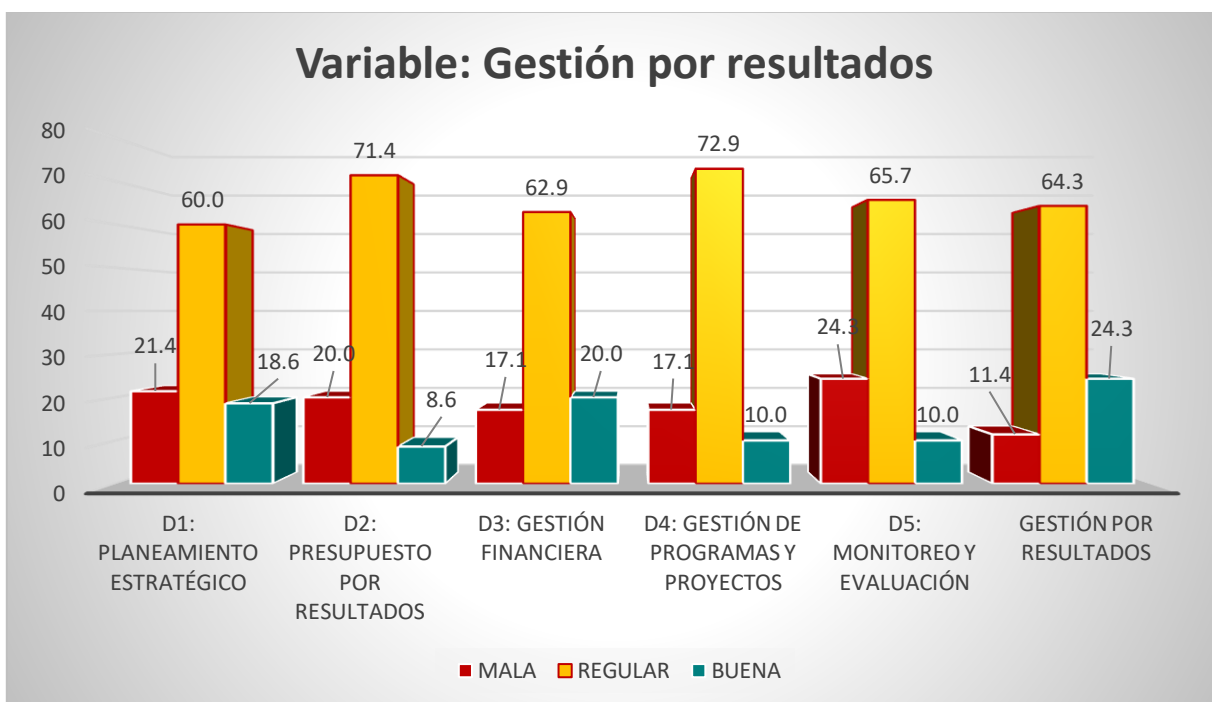


Figura 3: Niveles de la variable: Gestión por resultados.

En cuanto a los resultados, se observó una alta frecuencia de nivel regular en la variable de gestión por resultados con un 64,3 %, y la dimensión de gestión de programas y proyectos se observó un 72,9 %. De igual forma, se observó lo mismo para las demás dimensiones, destacándose la dimensión Presupuesto por resultados con un 71.4% ahora bien la dimensión de planeamiento estratégico es la que se presentó con un menor valor de 60.0%

## Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis

El nivel de significancia es la verosimilitud que rechazamos del intervalo de confianza de una distribución y nos ayuda a decidir si la estadística de varianza se encuentra en la zona de declinación, por lo que se:

Rechazará la hipótesis nula si el valor es  $< 0,05$

Aceptará la hipótesis nula si el valor es  $\geq 0,05$

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** El clima organizacional no incide en la gestión por resultados en una Dirección Regional de Educación, año 2022.

**H<sub>1</sub>:** El clima organizacional incide en la gestión por resultados en una Dirección Regional de Educación, año 2022.

Tabla 8

*Cálculo de incidencia entre el clima organizacional y la gestión por resultados*

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Gestión por resultados
Tau B de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En el cuadro anterior se tilda que el coeficiente Tau B de Kendall es 0,760; esto señala que si se encuentra una incidencia indudable muy fuerte, con un valor

de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; por lo tanto, se rehúsa la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se asume la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

### Hipótesis específica 1

**$H_0$ :** El comportamiento organizacional no incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022.

**$H_1$ :** El comportamiento organizacional incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022.

Tabla 9

*Cálculo de incidencia entre el comportamiento organizacional y la gestión por resultados*

		Correlaciones		
			Comportamiento organizacional	Gestión por resultados
Tau B de Kendall	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En el cuadro 9 se contempla que el valor del coeficiente Tau B de Kendall es de 0.576 y se ve claramente que aparece una incidencia positiva relevante entre el comportamiento organizacional y la gestión por resultados, hay que mencionar, además que se ve claramente el valor de significancia es  $0,000 < 0,05$ ; en definitiva, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** La estructura organizacional no incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022.

**H<sub>1</sub>:** La estructura organizacional incide en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022.

Tabla 10

*Cálculo de incidencia entre la estructura organizacional y la gestión por resultados*

		Correlaciones		
		Estructura organizacional	Gestión por resultados	
Tau B de Kendall	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,333**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	70	70
	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	,333**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	70	70

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

En el cuadro 10 muestra que el valor del coeficiente Tau B de Kendall es 0,333 y los resultados exhiben que el vínculo es positivo entre la estructura organizacional y la gestión por resultados es significativa con un valor de 0,003 < 0,05; es así como, se repele la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se reconoce la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** Los estilos de dirección no inciden en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022.

**H<sub>1</sub>:** Los estilos de dirección inciden en la gestión por resultados de una Dirección Regional de Educación, año 2022.

Tabla 11

*Cálculo de incidencia entre los estilos de dirección y la gestión por resultados*

Correlaciones				
		Estilos de dirección		Gestión por resultados
Tau B de Kendall	Estilos de dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión por resultados	Coefficiente de correlación	,515**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla anterior se examina que la estimación del coeficiente Tau B de Kendall es de 0,494 y se ve claramente que existe una incidencia positiva entre los estilos de dirección y la gestión por resultados con una estimación de 0,000 < 0,05; de manera que, se censura la hipótesis específica nula (H<sub>0</sub>) y se consiente la hipótesis específica alterna (H<sub>1</sub>).

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados, se confirma una prevalencia del 65,7% en la respectiva categoría de clima organizacional, lo que indica una alta prevalencia entre los empleados de la entidad. El coeficiente Tau B de Kendall es de 0,760, lo que puede indicar una incidencia significativa entre las dos variables consideradas con un valor de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; esta es la razón de rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), cuyos datos fueron comparados con los encontrados en Del Castillo (2017), quien sostuvo que existe una relación recíproca entre ambas variables.

Por lo tanto, podemos decir que las organizaciones de hoy necesitan un clima organizacional adecuado que tenga en cuenta la mejora profesional y personal, para que tengan más entendimiento, técnica y lo más importante, las características requeridas para los nuevos puestos de trabajo.

En este contexto, Robbins (2009) afirma que el clima organizacional incluye técnicas y estrategias que utilizan los gerentes para ayudar a la organización a maximizar su capital humano, desarrollar, mantener su personalidad, profesionalismo y crear talento cuando sea necesario. Para conseguirlo se debe enfatizar el propósito de la entidad y que la preparación, el entrenamiento y el aprendizaje continuo son esenciales para cualquier organización hoy en día.

La capacidad de adaptarse a todos estos cambios es necesaria para que una organización sea creativa, innovadora, productiva y competente, por lo que un mejor clima organizacional es fundamental para todas las instituciones públicas como privadas.

Con base a la primera hipótesis específica, se ha demostrado que los funcionarios que trabajan en instituciones públicas tienen niveles por debajo de lo normal en las dimensiones de comportamiento, resultados organizacionales y liderazgo. De igual forma, de acuerdo con los resultados, el valor del coeficiente Tau b de Kendall, entre la gestión por resultados y la dimensión de comportamiento organizacional se correlacionan positivamente, es de 0.576 y el valor de significación es de  $0.000 < 0.05$ ; esta es una razón para rechazar la hipótesis específica nula (H0). y aceptar la hipótesis específica alterna (H1). Esta información



concuenda con un estudio realizado por Manpower, que encontró que el 43% de los funcionarios afirmaron no ubicar las destrezas y competencias necesarias al momento de contratar nuevos empleados, según la Encuesta de Escasez de Talento Perú.

Asimismo, la misma Encuesta de Manpower (2020) muestra que la mayoría de los empleadores no cuentan con el perfil de empleado requerido en sus instituciones. En su estudio demostraron que cuesta encontrar profesionales con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios del 53% al 55%, con un grado de dificultad promedio similar al nivel global; también han estimulado conocimientos, habilidades y destrezas y lo más importante, contribuyen más a la consecución de las metas de la entidad.

Los autores Chegeni y Salavati (2016) enfatizan que el comportamiento organizacional garantiza que todos los empleados con talentos, habilidades y capacidades efectivos reciban trabajos iguales y apropiados, y agregan que el desarrollo profesional es un trampolín en una organización. Ayudar a los empleados a ocupar posiciones estratégicas que utilicen de manera óptima sus habilidades y destrezas en beneficio de la organización y orienten el desarrollo de su potencial.

En la teoría de los modelos de gestión por competencias, Ríos (2016) plantea que el talento debe ser promovido, motivado, desarrollado y retenido a través de las técnicas de gestión, acciones y estrategias de los colaboradores, teniendo en cuenta las competencias y habilidades que determinarán los resultados.

En función a la hipótesis específica dos, se ha observado una frecuencia normal entre la dimensión de estructura organizacional y la gestión por resultados entre quienes trabajan en la institución. Dado que el valor de significancia es  $0.003 < 0.05$  se refuta la hipótesis específica nula ( $H_0$ ) y se asume la hipótesis específica interna ( $H_1$ ).

Todas estas observaciones realizadas por Chegeni y Salavati (2016) muestran que el rendimiento laboral es la actitud de desempeño o valor de los empleados que trabajan juntos para lograr las metas organizacionales de manera positiva o negativa, es un comportamiento que los empleados controlan efectivamente, es decir, la forma en que realizan las tareas, el equipo crea valor o beneficios para los usuarios. El trabajo, la identidad, la cooperación, la creatividad y el liderazgo responsable determinarán los buenos resultados del trabajo en la organización.

Desde otro punto de opinión, Chiavenato (2014) planteó que el desempeño laboral implica cómo un empleado actúa conscientemente para lograr las metas que se propone alcanzar en el corto plazo. En otras palabras, son estrategias que se implementan individualmente para lograr las metas deseadas a nivel individual u organizacional.

Finalmente, la tercera hipótesis específica muestra que la frecuencia de la dimensión estilo de dirección y la gestión por resultados es superior al resultado en el nivel normal para los empleados que laboran en la institución. También se puede comprobar que el valor del coeficiente Tau B en Kendall es de 0,494, lo que indica que existe una incidencia moderadamente positiva, así mismo el valor de significancia es de  $0,000 < 0,05$ , por lo que se repele la hipótesis específica nula ( $H_0$ ), y se da el visto bueno a la hipótesis específica ( $H_1$ ), Estos resultados se comparan con los de Burneo (2017) quien menciona que los avances médicos agregados a la atención social y mejores arreglos de seguridad social permite a las personas desarrollar las habilidades, comportamientos y actitudes necesarias para lograr objetivos y resultados a nivel individual y organizacional.

De manera similar, Wayne (2010) ve la gestión del desempeño como un proceso orientado a la medición y cuantificación diseñado para garantizar la implementación oportuna de acciones, procedimientos y actividades para lograr la productividad del equipo e incluso los empleados. Sin embargo, para lograrlo, es preciso pensar en la formación empresarial, que comunique a los empleados lo que la empresa quiere lograr internamente.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Para fines generales, la incidencia de la primera variable en la gestión por resultados se determinó a partir de los resultados, confirmándose que fue significativa en  $0,00 < 0,05$ . Por otra parte, se nota en los resultados una mayor frecuencia en el nivel medio para el clima organizacional con un 65.7% siendo las dimensiones de comportamiento organizacional y estilos de dirección con un 68.6%, también se evidenció que el valor del coeficiente de Tau B de Kendall fue de 0.760, que es una correlación positiva muy fuerte entre las variables. En este caso, el apoyo y aporte de los empleados nos permite evidenciar que el clima organizacional incide en gran medida en la gestión por resultados a través del performance de los empleados en la Dirección regional de educación, el cual es muy importante en el establecimiento, ya que estas dos variables actuarán como apoyo para una mejor gobernanza que se enfoca en mejores resultados.

### **Segunda**

Para efectos específicos se establece la incidencia de la gestión por resultados y la dimensión de comportamiento organizacional en los funcionarios de la institución, conforme al nivel de significancia  $0.00 < 0.05$ . Se observó que el coeficiente de Tau B de Kendall fue de 0.576 lo que indica que de acuerdo con los resultados, se halla un vínculo positivo considerable entre la dimensión y la gestión por resultados, debido a que las organizaciones necesitan inteligencia, especialmente activos, para brindar mejores servicios, beneficios o impacto

### **Tercera**

Por otro lado, se establece el nexo de la gestión por resultados y la dimensión de estructura organizacional en los funcionarios de la entidad con un nivel de significancia  $0.003 < 0.05$ , habría que decir además que se percibe que existe una menor frecuencia en el nivel regular y que el 55.7% de los empleados indicaron que existe una alta relación entre la gestión por resultados y la estructura organizacional, de la misma manera se probó que el coeficiente de correlación de Tau B de Kendall fue de 0.333 y según los resultados se demostró una correlación efectiva media entre la gestión por resultados y la dimensión de la estructura organizacional. En este contexto, el apoyo y el aporte de nuestro personal nos permite construir relaciones positivas que hacen que la investigación sea mejor para la sociedad.

### **Cuarta**

Es así que, en el tercer objetivo específico, se evidenció que el coeficiente de correlación de Tau B fue de 0.494 lo que demuestra un vínculo positivo medio entre la gestión por resultados y la dimensión de estilos de dirección. Por tal motivo el apoyo y la contribución de los empleados nos permite asegurarse de la existencia de una relación, esto sirve a la entidad para que pueda examinar la actuación de cada funcionario en función a los objetivos y rendimiento que debe alcanzar ya que con estas el gestor tiene las siguientes perspectivas para honrar en los empleados: cantidad y calidad del trabajo realizado, la solución de problemas más adecuada y rápida y la satisfacción total del cliente que diferencia a una entidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda a la entidad que establezca un programa de seguimiento permanente para rastrear y monitorear el comportamiento y responsabilidades del personal y determinar si están cumpliendo con las metas individuales o colectivas a través de sistemas de información de apoyo, usando una base de datos que no solo pueda medir o monitorear, sino también motivar a las personas que contribuyen a la organización.

### **Segunda**

Al establecimiento se le sugiere efectuar un mejor crecimiento profesional y personal, para que así mejore la relación auténtica en términos de conservación de empleados y así transformar a la institución, mejorar las posiciones operativas en términos de factor humano, compromiso, competencia y desarrollo. Con esto se llevará a cabo la transformación de la educación con el fin de favorecer a la sociedad.

### **Tercera**

Para la institución se ofrece organizar seminarios y capacitaciones para que todos los colaboradores comuniquen su mensaje y visión, así como el manejo de entrenamiento y enterarse de cómo está compuesta su estructura organizacional. Comprender quiénes son y qué hacen para desarrollar las habilidades y competencias que les ayuden a definir sus funciones, responsabilidades, conocimientos, comprensión y facilidad de aprendizaje, todo depende de cómo su organización sea diferente de otras.

#### **Cuarta**

A la entidad se le propone introducir artilugios de vinculación, conjunción y asistencia con las normas de personal para adaptarse a los problemas transversales, identificando los problemas de los usuarios y logrando metas y resultados aceptables. Permite obtener criterios de evaluación de enigmas, la cuantía y clase del trabajo, la celeridad de solución y lo más importante, el placer de los funcionarios de la organización.

## REFERENCIAS

- Agranoff, R. (1998). Partnerships in public management: rural enterprise alliances, en *International Journal of Public Administration*, vol. 21, pags. 1533-1575. Recuperado de: <https://bit.ly/3X3Lmcm>
- Aldaz, S., Pacheco, H., Velasco, V. y Calvopiña, D. (2017). *Relationship among the organizational variables and the human talent management in Riobamba's Hotelries, Ecuador*. *Industrial Data*, Recuperada de: <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13943>
- Angulo, M. (2019). *Gestión por resultados y el programa presupuestal 0090 del sector educación, Huarochirí, 2019*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/3GEmPUa>
- Apaza, D. (2018). *Relación entre la nueva gestión pública y gestión por resultados de los programas presupuestales en la unidad de gestión educativa local de Abancay - Apurímac, 2015 – 2016*. [Tesis para optar el grado de doctor, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperada de: <https://bit.ly/3gQQ1OM>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial Patria.
- Balois, N. (2019). *Gestión por resultados y calidad de gasto en la Unidad de Gestión educativa local de Sihuas – 2019*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/3FisccO>
- Becerra, D. (2017). *Efficiency in the management of public sector resources: a multidisciplinary reflection* *Revista de Economía Crítica*, N°23, primer semestre 2017, ISSN 2013-5254. Recuperado de: <https://bit.ly/3TLhTCv>
- Binnendijk, A. (2000). "Results based management in the development cooperation agencies: a review of experience". Hans Lundgren-OCDE, Paris. Recuperado de: <https://bit.ly/3W9vlen>

- Blancas C. (2016). *Planificación estratégica y los logros de aprendizaje de los estudiantes de las II.EE. del nivel secundaria de la RED 25. UGEL01 Lima, 2015*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/3ILc05C>
- Brunet, L. & Savoie, A. (2011) *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Chafloque, C. (2017). *El presupuesto por resultados y sus efectos en la calidad del gasto del sector salud de la Región Lambayeque 2011-2016*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/3W84MN4>
- Chiang M. Fuentealba I., Nova R. (2017) *Relación entre clima organizacional y engagement en dos fundaciones sociales sin fines de lucro de la región del Bio Bio*. Recuperado de: <https://bit.ly/3vULwqG>
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (1ra. Ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Contreras, J. (2018). *Management by results in policies for overcoming poverty in Chile*. Recuperado de: <https://bit.ly/3SHrIQc>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11va. ed.). Juárez, México: Pearson Prentice Hall.
- Díaz, J., Nuñez, L. & Cáceres, K. (2018). *Influence of management competencies and management by results in the institutional image*. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia. Recuperado de: <https://bit.ly/3DEsGZz>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007) *La Gestión de los recursos humanos*. (3ra. ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Dussauge, M. (2015). *The Origins of Management for Results in Chile and Mexico: Imposition, copy or Cross-National Learning?*. Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública Departamento de Gestión Pública y Departamento de Estudios Políticos y de Gobierno. Volumen IV, N°2, pags. 89-110. Recuperado de: <https://bit.ly/3GBwxqn>



- Erboso, K. (2019). *Presupuesto por resultado y calidad del gasto público en la UGEL N° 016, Barranca – 2017*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperada de: <https://bit.ly/3gR9XRI>
- Fernandez C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. (1ra. Ed.). Trillos, México.
- Figueroa, V (2012). *Innovación en la toma de decisiones: La gestión por resultados como herramienta de apoyo a los directivos público, Estado, Gobierno, Gestión Pública*. Revista Chilena de Administración Pública ISSN 0717-6759 N°19 pags. 81-101.
- Flores, L. (2014). *Clima Organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Campus Pellegrini.
- Fontaine, G. (2015). *El análisis de políticas públicas: conceptos, teorías y métodos*. Quito: Anthropos, Editorial FLACSO.
- Frederickson, G. (1983). *Nueva Administración Pública*. México DF: Noema Editores.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. (2da. Ed.) México: Printice Hall.
- Harizlinardi, A., Arisandy, W. y Happyana, L. (2019). *The effect of organizational climate to organizational commitment with job satisfaction as a mediator in pt perusahaan listrik negara, indonesia (pln) employee*. European Journal of Education Studies, Recuperado de: <https://bit.ly/3W8e23M>
- Herrera, M. (2018). “Gestión Presupuestal por resultados y logros alcanzados en la prevención de cáncer de cuello uterino en la Red de Salud IV Lima Norte, 2016”. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://bit.ly/3XuuGL8>
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y metodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC.
- Karolczak, M. y Swirski, Y. (2017). *Human resources for the knowledge economy from a perspective of the human capital theory*. Revista Alcance. Recuperada de: <https://bit.ly/3iaeaOr>

- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., y Khan, S. (2020). *Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education*. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. Recuperado de: <https://bit.ly/3WbjUcM>
- Macutay, M. (2020). *Quantitative Analysis of Job Satisfaction and Job Performance of Teaching Personnel of Isabela State University*. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 235-240. Recuperado de: <https://bit.ly/3U1whGd>
- Mandomedio. (2020). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. Recuperado de: <https://bit.ly/3sAm08n>
- ManpowerGroup. (2020). *Resolviendo la escasez de talento. Encuesta de escasez de talento. Perú*. Recuperada de: <https://bit.ly/3zuCFfG>
- Méndez A. (2006) *Clima Organizacional en Colombia, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Milanesi, A. (2018). *The management for outcomes: a review of the literature and its challenges in latin america*. *Revista Administración & Desarrollo*, vol. 48, nº. 1, 2018, págs. 171-199. Recuperado de: <https://bit.ly/3FrSyci>
- Mischra R. (1984). *The welfare state in crisis*, Brighton, England, Wheatsheaf.
- Moreau, A. (2016). *El análisis de políticas públicas: Conceptos, teorías y métodos*. *Revista de Estudios de Políticas Públicas*, pags. 159-162. Recuperado de: <https://bit.ly/3XtWdvW>
- Morillo, N. (2018). *El presupuesto por resultados en el Perú y su incidencia en los programas presupuestales del sector público por categorías presupuestales periodo 2012-2016*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <https://bit.ly/3w1jhGG>
- OSCE (2021) *La gestión por resultados en la contratación pública*. Recuperado de: <https://bit.ly/3sCOTkg>
- ONU (2018) *Gestión basada en resultados y la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Recuperado de: <https://bit.ly/3XpMDdr>
- Payano, C. (2018). *Gestión del presupuesto por resultados y su relación con la calidad del gasto público en la unidad ejecutora 004: Marina de Guerra del Perú*. [Tesis

- para optar el grado de magister, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional de la Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: <https://bit.ly/3Zv9xCf>
- Pedraza, N. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(20). Recuperado de: <https://bit.ly/3DNUDyh>
- Palacios, D. (2019) *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabi – Ecuador*. Revista ECA Sinergia. 2019; vol. 10, págs. 70-84. Recuperado de: <https://bit.ly/3ZvWfFy>
- Pires, M. y Nunes, F. (2018). *The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes*. Journal of Business Management, 58(4), 380-392. Recuperado de: <https://bit.ly/2V2Dey4>
- Ríos, W. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://bit.ly/3W2biUB>
- Robbins, S., De Cenzo, & Moon, H. (2009). *Fundamentos de Administración*. (6ta. ed.). Juárez, México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (15va. ed.). Juárez, México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores, 1(25), 3-18. Recuperado de <https://bit.ly/3v1tEI>
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y Tecnicas de Investigación Educativa: Un enfoque Cuantitativo y cualitativo para la Recolección y Analisis de datos* (3ra. ed.) Texas – Houston, USA: DANAGA Training and Consulting. Recuperado de: <https://bit.ly/3vhJEpU>
- Salazar, P. (2018). *Relacion entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Recuperado de: <https://bit.ly/3kprMqJ>

- Toro, I. y Parra, R. (2010). *Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación: cualitativa, cuantitativa*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Tovmasyan, G. (2017). *The Role of Managers in Organizations: Psychological Aspects. Business Ethics and Leadership*, Volume 1, Issue 3, 2017. Recuperado de: <https://bit.ly/3vrGDTI>
- Yong, Ch. (2018). *The role of talent management in employee retention*. [Tesis para optar el grado de magister, University Tunku Abdul Rahman]. Recuperada de: <https://bit.ly/2RW4kFv>
- Zeballos, R (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperada de: <https://bit.ly/2SrreFd>

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

### Operacionalización de la variable: Clima Organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
<b>Comportamiento Organizacional</b>	Motivación. Comunicación. Relaciones interpersonales y de trabajo.	Del 01 al 07	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca	Mala (24 - 55)
<b>Estructura Organizacional</b>	Funcionamiento. Condiciones de trabajo. Estímulo al desarrollo organizacional.	Del 08 al 17	2. Casi nunca 3. A veces	Regular (56 - 87) Buena (88 - 120)
<b>Estilos de Dirección</b>	Liderazgo. Solución al conflicto. Trabajo en equipo.	Del 18 al 24	4. Casi siempre 5. Siempre	

### Operacionalización de la variable: Gestión por resultados

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
<b>Planeamiento estratégico</b>	Reconocimiento de imagen institucional. Establecimiento de estrategias y acciones. Cumplimiento de metas y misión organizacional.	Del 01 al 05	Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta:	Mala (24 - 55)
<b>Presupuesto por resultados</b>	Eficacia en el uso de recursos. Eficiencia en el uso de recursos. Equidad en el uso de recursos.	Del 06 al 10	1. Nunca 2. Casi nunca	Regular (56 - 87)
<b>Gestión financiera</b>	Priorización de recursos. Uso de recursos. Control de la función de Tesorería.	Del 11 al 15	3. A veces 4. Casi siempre	Buena (88 - 120)
<b>Gestión de programas y proyectos</b>	Elaboración de planes. Producción de bienes y servicios.	Del 16 al 20	5. Siempre	
<b>Monitoreo y evaluación</b>	Seguimiento. Evaluación.	Del 21 al 24		

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de información



### CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional en la Dirección Regional de Educación.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

**Indicaciones:** utilice la siguiente escala para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo respecto a las afirmaciones contenidas en la presente encuesta.

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Comportamiento organizacional</b>						
<b>INDICADOR: Motivación</b>						
1	Me sentí bienvenido/a cuando comencé a trabajar para la organización.					
2	Cuando hago un excelente trabajo, mi jefe directo reconoce mis logros.					
<b>INDICADOR: Comunicación</b>						
3	El avance en el logro de los objetivos estratégicos es comunicado periódicamente.					
4	Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.					
5	La comunicación entre las diferentes áreas en general es fluida y facilita el trabajo.					
<b>INDICADOR: Relaciones interpersonales y de trabajo</b>						
6	Las personas en la organización, independientemente del área, estamos unidos en torno a los mismos objetivos.					
7	Se toman en cuenta mis ideas para la mejora de procesos en mi equipo de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
<b>INDICADOR: Funcionamiento</b>						
8	En general la carga de trabajo dentro de mi equipo está distribuida de manera equitativa.					
9	Los ambientes o infraestructura del lugar donde trabajo son adecuados para realizar bien mis funciones.					

10	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo con la estructura de la institución.						
<b>INDICADOR: Condiciones de trabajo</b>							
11	Aquí se fomenta que las personas equilibren su vida de trabajo y su vida personal.						
12	Las personas son tratadas de manera equitativa sin importar su edad, sexo, condición socioeconómica u orientación sexual.						
13	La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.						
14	La organización me da los recursos, herramientas y equipos necesarios para hacer mi trabajo.						
<b>INDICADOR: Estímulo al desarrollo organizacional</b>							
15	Considero que tengo posibilidades de desarrollo y de línea de carrera en la compañía.						
16	Mi jefe Directo hace un seguimiento permanente de mi avance respecto a mis funciones.						
17	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos.						
<b>DIMENSIÓN: ESTILOS DE DIRECCIÓN</b>						<b>VALORACIÓN</b>	
<b>INDICADOR: Liderazgo</b>							
18	En la institución los trabajadores demuestran habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo.						
19	En la institución los trabajadores demuestran liderazgo y facilidad para comunicarse y coordinar con sus compañeros de trabajo.						
<b>INDICADOR: Solución al conflicto</b>							
20	En la institución los trabajadores demuestran predisposición para crear nuevas formas de trabajo para reducir el tiempo de trabajo.						
21	En la institución los trabajadores se responsabilizan de sus malas decisiones que toma y las mejora radicalmente.						
22	En la institución los trabajadores demuestran mantenerse estable en sus metas dando solución oportuna.						
<b>INDICADOR: Trabajo en equipo</b>							
23	En la institución los trabajadores demuestran su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas grupales.						
24	En mi equipo nos organizamos para lograr los objetivos, "estamos todos juntos en esto".						

Muchas gracias



**CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN POR RESULTADOS**

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión por resultados en el personal de la Dirección Regional de Educación. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Planeamiento estratégico</b>						
<b>INDICADOR: Reconocimiento de imagen institucional</b>						
1	Se siente identificado con la imagen de la institución.					
2	Los colaboradores promueven los valores de la institución.					
<b>INDICADOR: Establecimiento de estrategias y acciones</b>						
3	En la organización se establecen estrategias y acciones para la consecución de los objetivos.					
4	En la organización se comunican las estrategias y acciones que se emplearán.					
<b>INDICADOR: Cumplimiento de metas y misión organizacional</b>						
5	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir con las metas previstas.					
<b>DIMENSIÓN: Presupuesto por resultados</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
<b>INDICADOR: Eficacia en el uso de recursos</b>						
6	La organización logra cumplir con su misión.					
7	El presupuesto se formula bajo el principio de eficacia.					
<b>INDICADOR: Eficiencia en el uso de recursos</b>						
8	El presupuesto se formula bajo el principio de eficiencia.					
<b>INDICADOR: Equidad en el uso de recursos</b>						
9	El presupuesto se formula bajo el principio de equidad.					
10	El presupuesto persigue lograr el máximo bienestar social posible.					
<b>DIMENSIÓN: Gestión financiera</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
<b>INDICADOR: Priorización de recursos</b>						



11	Se priorizan los recursos en función de las necesidades más tangibles del sector.					
12	Se establecen criterios para la priorización de los recursos.					
<b>INDICADOR: Uso de recursos</b>						
13	La asignación de los recursos se realiza en los términos establecidos.					
14	Se usan los recursos con criterios de racionalidad.					
<b>INDICADOR: Control de la función de tesorería</b>						
15	La función de Tesorería es controlada oportunamente.					
<b>DIMENSIÓN: Gestión de programas y proyectos</b>					<b>VALORACIÓN</b>	
<b>INDICADOR: Elaboración de planes</b>						
16	Los programas y proyectos se realizan con base a los planes elaborados.					
17	Los programas y proyectos que se desarrollan están alineados a los planes sectoriales.					
18	La elaboración de planes es eficiente y contribuye en el logro de los objetivos planteados.					
<b>INDICADOR: Producción de bienes y servicios</b>						
19	El servicio educativo que se generan de los programas y proyectos tienen alto valor en la sociedad.					
20	La prestación del servicio educativo cumple los estándares de calidad.					
<b>DIMENSIÓN: Monitoreo y evaluación</b>					<b>VALORACIÓN</b>	
<b>INDICADOR: Seguimiento</b>						
21	Se establece un método para la medición del desempeño de cada programa.					
22	La información requerida para el seguimiento se recolecta oportunamente.					
<b>INDICADOR: Evaluación</b>						
23	Se mide el bienestar social de los programas y proyectos.					
24	La evaluación de la intervención pública se realiza de manera objetiva.					

**Muchas gracias**

## Anexo 3: Certificados de validación de instrumento



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>								
1	Me sentí bienvenido/a cuando comencé a trabajar para la organización.	X		X		X		
2	Cuando hago un excelente trabajo, mi jefe directo reconoce mis logros.	X		X		X		
3	El avance en el logro de los objetivos estratégicos es comunicado periódicamente.	X		X		X		
4	Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.	X		X		X		
5	La comunicación entre las diferentes áreas en general es fluida y facilita el trabajo.	X		X		X		
6	Las personas en la organización, independientemente del área, estamos unidos en torno a los mismos objetivos.	X		X		X		
7	Se toman en cuenta mis ideas para la mejora de procesos en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>								
8	En general la carga de trabajo dentro de mi equipo está distribuida de manera equitativa.	X		X		X		
9	Los ambientes o infraestructura del lugar donde trabajo son adecuados para realizar bien mis funciones.	X		X		X		
10	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo con la estructura de la institución.	X		X		X		
11	Aquí se fomenta que las personas equilibren su vida de trabajo y su vida personal.	X		X		X		
12	Las personas son tratadas de manera equitativa sin importar su edad, sexo, condición socioeconómica u orientación sexual.	X		X		X		
13	La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	X		X		X		
14	La organización me da los recursos, herramientas y equipos necesarios para hacer mi trabajo.	X		X		X		
15	Considero que tengo posibilidades de desarrollo y de línea de carrera en la compañía.	X		X		X		
16	Mi jefe Directo hace un seguimiento permanente de mi avance respecto a mis funciones.	X		X		X		
17	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTILOS DE DIRECCIÓN</b>								
18	En la institución los trabajadores demuestran habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo.	X		X		X		

19	En la institución los trabajadores demuestran liderazgo y facilidad para comunicarse y coordinar con sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
20	En la institución los trabajadores demuestran predisposición para crear nuevas formas de trabajo para reducir el tiempo de trabajo.	X		X		X	
21	En la institución los trabajadores se responsabilizan de sus malas decisiones que toma y las mejora radicalmente.	X		X		X	
22	En la institución los trabajadores demuestran mantenerse estable en sus metas dando solución oportuna.	X		X		X	
23	En la institución los trabajadores demuestran su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas grupales.	X		X		X	
24	En mi equipo nos organizamos para lograr los objetivos, "estamos todos juntos en esto".	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

✓ Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ x ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García, Ulises       DNI: 27148724

Código ORCID: orcid.org/0000-0002-0931-7835

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto validador  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN POR RESULTADOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO</b>								
1	Se siente identificado con la imagen de la institución.	X		X		X		
2	Los colaboradores promueven los valores de la institución.	X		X		X		
3	En la organización se establecen estrategias y acciones para la consecución de los objetivos.	X		X		X		
4	En la organización se comunican las estrategias y acciones que se emplearán.	X		X		X		
5	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir con las metas previstas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: PRESUPUESTO POR RESULTADOS</b>								
6	La organización logra cumplir con su misión.	X		X		X		
7	El presupuesto se formula bajo el principio de eficacia.	X		X		X		
8	El presupuesto se formula bajo el principio de eficiencia.	X		X		X		
9	El presupuesto se formula bajo el principio de equidad.	X		X		X		
10	El presupuesto persigue lograr el máximo bienestar social posible.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN FINANCIERA</b>								
11	Se priorizan los recursos en función de las necesidades más tangibles del sector.	X		X		X		
12	Se establecen criterios para la priorización de los recursos.	X		X		X		
13	La asignación de los recursos se realiza en los términos establecidos.	X		X		X		
14	Se usan los recursos con criterios de racionalidad.	X		X		X		
15	La función de tesorería es controlada oportunamente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>								
16	Los programas y proyectos se realizan con base a los planes elaborados.	X		X		X		
17	Los programas y proyectos que se desarrollan están alineados a los planes sectoriales.	X		X		X		
18	La elaboración de planes es eficiente y contribuye en el logro de los objetivos planteados.	X		X		X		
19	El servicio educativo que se generan de los programas y proyectos tienen alto valor en la sociedad.	X		X		X		
20	La prestación del servicio educativo cumple los estándares de calidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: MONITOREO Y EVALUACIÓN</b>								
21	Se establece un método para la medición del desempeño de cada programa.	X		X		X		
22	La información requerida para el seguimiento se recolecta oportunamente.	X		X		X		
23	Se mide el bienestar social de los programas y proyectos.	X		X		X		
24	La evaluación de la intervención pública se realiza de manera objetiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Córdova García, Ulises    DNI: 27148724

Código ORCID: orcid.org/0000-0002-0931-7835

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>								
1	Me sentí bienvenido/a cuando comencé a trabajar para la organización.	X		X		X		
2	Cuando hago un excelente trabajo, mi jefe directo reconoce mis logros.	X		X		X		
3	El avance en el logro de los objetivos estratégicos es comunicado periódicamente.	X		X		X		
4	Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.	X		X		X		
5	La comunicación entre las diferentes áreas en general es fluida y facilita el trabajo.	X		X		X		
6	Las personas en la organización, independientemente del área, estamos unidos en torno a los mismos objetivos.	X		X		X		
7	Se toman en cuenta mis ideas para la mejora de procesos en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>								
8	En general la carga de trabajo dentro de mi equipo está distribuida de manera equitativa.	X		X		X		
9	Los ambientes o infraestructura del lugar donde trabajo son adecuados para realizar bien mis funciones.	X		X		X		
10	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo con la estructura de la institución.	X		X		X		
11	Aquí se fomenta que las personas equilibren su vida de trabajo y su vida personal.	X		X		X		
12	Las personas son tratadas de manera equitativa sin importar su edad, sexo, condición socioeconómica u orientación sexual.	X		X		X		
13	La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	X		X		X		
14	La organización me da los recursos, herramientas y equipos necesarios para hacer mi trabajo.	X		X		X		
15	Considero que tengo posibilidades de desarrollo y de línea de carrera en la compañía.	X		X		X		
16	Mi jefe Directo hace un seguimiento permanente de mi avance respecto a mis funciones.	X		X		X		
17	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTILOS DE DIRECCIÓN</b>								
18	En la institución los trabajadores demuestran habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo.	X		X		X		

19	En la institución los trabajadores demuestran liderazgo y facilidad para comunicarse y coordinar con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	En la institución los trabajadores demuestran predisposición para crear nuevas formas de trabajo para reducir el tiempo de trabajo.	X		X		X		
21	En la institución los trabajadores se responsabilizan de sus malas decisiones que toma y las mejora radicalmente.	X		X		X		
22	En la institución los trabajadores demuestran mantenerse estable en sus metas dando solución oportuna.	X		X		X		
23	En la institución los trabajadores demuestran su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas grupales.	X		X		X		
24	En mi equipo nos organizamos para lograr los objetivos, "estamos todos juntos en esto".	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Cabrera Buleje, Jaime Miguel    DNI: 01136635

Código ORCID: orcid.org/0000-0002-6308-7057

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
 Firma del Experto validador  
 Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN POR RESULTADOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO</b>								
1	Se siente identificado con la imagen de la institución.	X		X		X		
2	Los colaboradores promueven los valores de la institución.	X		X		X		
3	En la organización se establecen estrategias y acciones para la consecución de los objetivos.	X		X		X		
4	En la organización se comunican las estrategias y acciones que se emplearán.	X		X		X		
5	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir con las metas previstas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: PRESUPUESTO POR RESULTADOS</b>								
6	La organización logra cumplir con su misión.	X		X		X		
7	El presupuesto se formula bajo el principio de eficacia.	X		X		X		
8	El presupuesto se formula bajo el principio de eficiencia.	X		X		X		
9	El presupuesto se formula bajo el principio de equidad.	X		X		X		
10	El presupuesto persigue lograr el máximo bienestar social posible.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN FINANCIERA</b>								
11	Se priorizan los recursos en función de las necesidades más tangibles del sector.	X		X		X		
12	Se establecen criterios para la priorización de los recursos.	X		X		X		
13	La asignación de los recursos se realiza en los términos establecidos.	X		X		X		
14	Se usan los recursos con criterios de racionalidad.	X		X		X		
15	La función de tesorería es controlada oportunamente.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>								
16	Los programas y proyectos se realizan con base a los planes elaborados.	X		X		X		
17	Los programas y proyectos que se desarrollan están alineados a los planes sectoriales.	X		X		X		
18	La elaboración de planes es eficiente y contribuye en el logro de los objetivos planteados.	X		X		X		
19	El servicio educativo que se generan de los programas y proyectos tienen alto valor en la sociedad.	X		X		X		

19	El servicio educativo que se generan de los programas y proyectos tienen alto valor en la sociedad.	X		X		X		
20	La prestación del servicio educativo cumple los estándares de calidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: MONITOREO Y EVALUACIÓN</b>								
21	Se establece un método para la medición del desempeño de cada programa.	X		X		X		
22	La información requerida para el seguimiento se recolecta oportunamente.	X		X		X		
23	Se mide el bienestar social de los programas y proyectos.	X		X		X		
24	La evaluación de la intervención pública se realiza de manera objetiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

✓ Opinión de aplicabilidad:     Aplicable [ x ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Cabrera Buleje, Jaime Miguel    DNI: 01136635

Código ORCID: orcid.org/0000-0002-6308-7057

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>								
1	Me sentí bienvenido/a cuando comencé a trabajar para la organización.	X		X		X		
2	Cuando hago un excelente trabajo, mi jefe directo reconoce mis logros.	X		X		X		
3	El avance en el logro de los objetivos estratégicos es comunicado periódicamente.	X		X		X		
4	Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.	X		X		X		
5	La comunicación entre las diferentes áreas en general es fluida y facilita el trabajo.	X		X		X		
6	Las personas en la organización, independientemente del área, estamos unidos en torno a los mismos objetivos.	X		X		X		
7	Se toman en cuenta mis ideas para la mejora de procesos en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>								
8	En general la carga de trabajo dentro de mi equipo está distribuida de manera equitativa.	X		X		X		
9	Los ambientes o infraestructura del lugar donde trabajo son adecuados para realizar bien mis funciones.	X		X		X		
10	El diseño de los puestos se realiza de acuerdo con la estructura de la institución.	X		X		X		
11	Aquí se fomenta que las personas equilibren su vida de trabajo y su vida personal.	X		X		X		
12	Las personas son tratadas de manera equitativa sin importar su edad, sexo, condición socioeconómica u orientación sexual.	X		X		X		
13	La empresa se preocupa por mi salud y bienestar.	X		X		X		
14	La organización me da los recursos, herramientas y equipos necesarios para hacer mi trabajo.	X		X		X		
15	Considero que tengo posibilidades de desarrollo y de línea de carrera en la compañía.	X		X		X		
16	Mi jefe Directo hace un seguimiento permanente de mi avance respecto a mis funciones.	X		X		X		
17	En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTILOS DE DIRECCIÓN</b>								
18	En la institución los trabajadores demuestran habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo.	X		X		X		

19	En la institución los trabajadores demuestran liderazgo y facilidad para comunicarse y coordinar con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	En la institución los trabajadores demuestran predisposición para crear nuevas formas de trabajo para reducir el tiempo de trabajo.	X		X		X		
21	En la institución los trabajadores se responsabilizan de sus malas decisiones que toma y las mejora radicalmente.	X		X		X		
22	En la institución los trabajadores demuestran mantenerse estable en sus metas dando solución oportuna.	X		X		X		
23	En la institución los trabajadores demuestran su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas grupales.	X		X		X		
24	En mi equipo nos organizamos para lograr los objetivos, "estamos todos juntos en esto".	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alva Palacios Gómez, Luis Enrique    DNI: 27148724

Código ORCID: orcid.org/0000-0003-3224-5363

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
Firma del Experto validador  
Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN POR RESULTADOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO</b>								
1	Se siente identificado con la imagen de la institución.	X		X		X		
2	Los colaboradores promueven los valores de la institución.	X		X		X		
3	En la organización se establecen estrategias y acciones para la consecución de los objetivos.	X		X		X		
4	En la organización se comunican las estrategias y acciones que se emplearán.	X		X		X		
5	Los colaboradores se esfuerzan por cumplir con las metas previstas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: PRESUPUESTO POR RESULTADOS</b>								
6	La organización logra cumplir con su misión.	X		X		X		
7	El presupuesto se formula bajo el principio de eficacia.	X		X		X		
8	El presupuesto se formula bajo el principio de eficiencia.	X		X		X		
9	El presupuesto se formula bajo el principio de equidad.	X		X		X		
10	El presupuesto persigue lograr el máximo bienestar social posible.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN FINANCIERA</b>								
11	Se priorizan los recursos en función de las necesidades más tangibles del sector.	X		X		X		
12	Se establecen criterios para la priorización de los recursos.	X		X		X		
13	La asignación de los recursos se realiza en los términos establecidos.	X		X		X		
14	Se usan los recursos con criterios de racionalidad.	X		X		X		
15	La función de tesorería es controlada oportunamente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>								
16	Los programas y proyectos se realizan con base a los planes elaborados.	X		X		X		
17	Los programas y proyectos que se desarrollan están alineados a los planes sectoriales.	X		X		X		
18	La elaboración de planes es eficiente y contribuye en el logro de los objetivos planteados.	X		X		X		
19	El servicio educativo que se generan de los programas y proyectos tienen alto valor en la sociedad.	X		X		X		
20	La prestación del servicio educativo cumple los estándares de calidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: MONITOREO Y EVALUACIÓN</b>								
21	Se establece un método para la medición del desempeño de cada programa.	X		X		X		
22	La información requerida para el seguimiento se recolecta oportunamente.	X		X		X		
23	Se mide el bienestar social de los programas y proyectos.	X		X		X		
24	La evaluación de la intervención pública se realiza de manera objetiva.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la información

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alva Palacios Gómez, Luis Enrique

DNI: 27148724

Código ORCID: orcid.org/0000-0003-3224-5363


Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
 Firma del Experto validador  
 Especialidad

### Anexo 4: Base de datos (prueba de confiabilidad)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2
4	3	3	2	3	5	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	2
5	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
6	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	2
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	1	2
8	1	2	1	2	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	4	5	2	2
11	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	4	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2
12	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	4	1	2	2
13	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2
14	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2
16	3	3	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	5	2	1
17	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	2	2
18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3
19	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	1
20	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4

## Anexo 5: Prueba de confiabilidad

### Variable (X): Clima Organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,858	24

### Variable (Y): Gestión por Resultados

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	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
,909	24

Anexo 6: Base general de datos

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL							SUMATORIA	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL									SUMATORIA	ESTILOS DE DIRECCION								SUMATORIA	TOTAL
	ITEMS	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23		
SUJETOS																												
1	3	3	3	3	4	3	4	23	2	3	4	2	4	2	4	3	4	3	31	4	4	3	4	4	3	4	26	80
2	3	3	3	3	3	3	2	20	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	35	4	4	5	4	5	4	3	29	84
3	3	3	4	4	4	4	3	25	3	2	2	3	1	5	2	2	2	2	24	2	1	2	2	2	3	2	14	63
4	4	5	4	4	5	4	4	30	3	4	4	3	2	4	3	3	2	3	31	4	4	3	4	4	3	3	25	86
5	3	3	3	4	4	3	4	24	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	32	4	3	2	4	4	3	4	24	80
6	4	4	4	3	4	4	4	27	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	27	4	4	2	4	4	3	3	24	78
7	3	3	3	4	4	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	21	76
8	4	3	4	3	4	3	3	24	3	1	2	2	4	3	2	2	2	3	24	1	2	2	2	3	2	2	14	62
9	2	3	2	2	2	2	3	16	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	30	4	3	3	5	4	3	4	26	72
10	3	4	4	4	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3	3	3	3	3	4	4	23	80
11	1	3	2	3	3	1	2	15	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	31	4	2	4	3	4	2	3	22	68
12	4	4	2	2	4	3	4	23	3	2	2	3	2	1	5	2	2	2	24	3	2	2	2	1	2	2	14	61
13	3	3	3	3	5	3	4	24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	5	3	3	3	3	3	3	23	78
14	3	3	2	3	3	3	4	21	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35	4	4	2	5	4	3	4	26	82
15	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	3	4	4	24	77
16	4	4	4	5	5	5	4	31	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	31	4	3	4	3	3	3	4	24	86
17	4	4	2	3	4	3	4	24	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	21	2	4	2	2	3	2	2	17	62
18	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	20	3	2	2	1	2	2	2	14	52
19	2	3	2	3	3	2	3	18	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	32	4	4	3	4	3	5	4	27	77
20	4	4	4	4	4	4	5	29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	2	3	3	3	20	80

21	4	3	3	3	3	4	3	<b>23</b>	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	<b>37</b>	4	3	5	4	4	3	4	<b>27</b>	<b>87</b>
22	3	4	4	3	4	1	3	<b>22</b>	2	2	2	1	1	1	5	2	1	2	<b>19</b>	2	2	2	1	1	3	1	<b>12</b>	<b>53</b>
23	2	2	2	2	2	2	3	<b>15</b>	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	<b>20</b>	2	2	2	1	1	2	2	<b>12</b>	<b>47</b>
24	2	4	2	3	4	2	1	<b>18</b>	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	<b>36</b>	4	4	2	3	5	3	3	<b>24</b>	<b>78</b>
25	4	4	4	4	4	3	4	<b>27</b>	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	<b>38</b>	4	3	5	3	4	4	3	<b>26</b>	<b>91</b>
26	2	3	3	4	4	3	3	<b>22</b>	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	<b>32</b>	4	4	4	4	3	5	4	<b>28</b>	<b>82</b>
27	5	4	5	5	5	4	4	<b>32</b>	4	3	2	2	2	5	3	3	4	3	<b>31</b>	3	4	2	4	3	3	4	<b>23</b>	<b>86</b>
28	3	4	4	3	3	3	3	<b>23</b>	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	<b>30</b>	4	3	2	3	4	3	3	<b>22</b>	<b>75</b>
29	3	3	2	3	3	3	3	<b>20</b>	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4	<b>30</b>	4	2	3	4	2	4	2	<b>21</b>	<b>71</b>
30	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>	5	5	4	3	2	4	4	3	1	5	<b>36</b>	5	5	4	5	4	4	4	<b>31</b>	<b>102</b>
31	3	3	3	3	3	2	2	<b>19</b>	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	<b>37</b>	4	3	2	4	3	4	3	<b>23</b>	<b>79</b>
32	3	4	5	5	4	4	3	<b>28</b>	4	3	5	3	4	2	4	3	4	4	<b>36</b>	4	4	3	5	3	3	4	<b>26</b>	<b>90</b>
33	2	4	4	4	5	3	4	<b>26</b>	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	<b>35</b>	4	3	4	4	3	4	3	<b>25</b>	<b>86</b>
34	3	4	4	4	4	3	3	<b>25</b>	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	<b>33</b>	3	4	3	3	4	3	4	<b>24</b>	<b>82</b>
35	3	4	3	3	3	3	3	<b>22</b>	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	<b>31</b>	4	3	3	3	3	4	3	<b>23</b>	<b>76</b>
36	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	<b>34</b>	3	4	2	3	3	3	4	<b>22</b>	<b>91</b>
37	4	4	1	5	5	3	4	<b>26</b>	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	<b>32</b>	4	3	3	4	4	4	3	<b>25</b>	<b>83</b>
38	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>	<b>72</b>
39	3	3	3	2	5	3	3	<b>22</b>	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	<b>37</b>	5	5	3	4	4	3	4	<b>28</b>	<b>87</b>
40	4	4	5	5	5	4	4	<b>31</b>	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	<b>32</b>	3	4	2	4	3	3	4	<b>23</b>	<b>86</b>
41	5	5	5	4	4	4	3	<b>30</b>	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	<b>32</b>	3	4	3	4	5	4	4	<b>27</b>	<b>89</b>
42	3	4	4	4	3	4	4	<b>26</b>	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	<b>35</b>	4	3	3	5	3	3	4	<b>25</b>	<b>86</b>
43	3	3	3	3	4	3	3	<b>22</b>	3	3	2	3	5	5	3	4	2	4	<b>34</b>	3	4	4	3	3	4	3	<b>24</b>	<b>80</b>
44	2	3	2	3	3	3	3	<b>19</b>	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	<b>28</b>	4	3	4	3	4	3	4	<b>25</b>	<b>72</b>
45	3	4	5	5	5	5	4	<b>31</b>	2	3	2	3	4	2	2	1	3	3	<b>25</b>	4	3	2	3	4	3	3	<b>22</b>	<b>78</b>
46	3	4	4	3	3	4	4	<b>25</b>	4	3	3	3	5	4	2	2	3	3	<b>32</b>	4	3	2	4	3	3	3	<b>22</b>	<b>79</b>
47	3	3	3	3	3	2	3	<b>20</b>	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	<b>28</b>	3	3	2	3	4	3	4	<b>22</b>	<b>70</b>
48	1	2	1	1	2	2	1	<b>10</b>	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	<b>35</b>	4	3	4	3	4	3	4	<b>25</b>	<b>70</b>

49	4	3	3	4	4	3	3	<b>24</b>	4	2	4	3	3	2	4	5	4	4	<b>35</b>	2	3	4	3	5	4	3	<b>24</b>	<b>83</b>
50	4	4	3	3	4	4	4	<b>26</b>	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	<b>33</b>	4	3	3	4	5	5	4	<b>28</b>	<b>87</b>
51	1	2	3	2	2	3	2	<b>15</b>	4	3	4	2	3	3	3	4	5	2	<b>33</b>	3	2	4	2	3	4	3	<b>21</b>	<b>69</b>
52	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>	2	3	3	2	4	3	4	2	5	3	<b>31</b>	2	4	3	2	4	3	2	<b>20</b>	<b>79</b>
53	3	3	3	3	3	3	3	<b>21</b>	3	4	2	5	3	4	2	3	3	4	<b>33</b>	2	3	5	4	3	4	3	<b>24</b>	<b>78</b>
54	3	4	3	3	3	3	4	<b>23</b>	4	3	5	4	2	3	4	3	4	5	<b>37</b>	2	3	4	3	3	4	5	<b>24</b>	<b>84</b>
55	4	4	4	4	4	4	3	<b>27</b>	2	4	3	4	3	5	4	2	3	2	<b>32</b>	4	3	2	3	3	2	4	<b>21</b>	<b>80</b>
56	5	5	5	5	4	5	5	<b>34</b>	2	2	3	4	1	3	3	2	4	3	<b>27</b>	2	4	3	4	5	4	5	<b>27</b>	<b>88</b>
57	3	3	3	3	4	2	3	<b>21</b>	1	2	5	4	3	3	3	4	2	5	<b>32</b>	2	4	5	3	4	2	3	<b>23</b>	<b>76</b>
58	3	3	3	2	3	3	2	<b>19</b>	4	3	5	4	2	3	4	2	3	5	<b>35</b>	2	4	3	5	2	3	4	<b>23</b>	<b>77</b>
59	3	3	3	4	4	3	3	<b>23</b>	3	4	2	3	5	4	2	3	4	2	<b>32</b>	5	4	5	3	2	3	4	<b>26</b>	<b>81</b>
60	4	4	4	4	4	3	4	<b>27</b>	3	4	3	5	4	2	3	1	4	3	<b>32</b>	3	4	3	2	5	4	2	<b>23</b>	<b>82</b>
61	3	3	3	3	3	4	4	<b>23</b>	2	1	4	3	5	4	2	3	4	2	<b>30</b>	5	2	3	4	3	5	2	<b>24</b>	<b>77</b>
62	3	3	3	4	4	4	4	<b>25</b>	2	3	4	1	5	4	3	3	4	2	<b>31</b>	5	4	2	3	4	2	4	<b>24</b>	<b>80</b>
63	3	3	3	3	4	4	4	<b>24</b>	4	2	3	2	4	5	2	3	2	4	<b>31</b>	2	4	3	2	5	3	4	<b>23</b>	<b>78</b>
64	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>	2	3	4	3	2	4	3	2	5	4	<b>32</b>	2	3	5	4	2	3	4	<b>23</b>	<b>90</b>
65	3	3	3	3	3	3	4	<b>22</b>	2	3	1	4	3	5	2	4	3	3	<b>30</b>	2	4	3	5	3	4	2	<b>23</b>	<b>75</b>
66	3	3	3	3	3	4	3	<b>22</b>	2	3	1	4	3	5	2	3	4	2	<b>29</b>	3	4	2	5	4	4	2	<b>24</b>	<b>75</b>
67	3	4	3	3	3	3	3	<b>22</b>	2	5	4	3	2	5	1	2	4	3	<b>31</b>	4	3	5	2	3	4	4	<b>25</b>	<b>78</b>
68	2	2	3	3	3	2	3	<b>18</b>	2	5	4	2	4	3	4	3	5	2	<b>34</b>	2	1	3	4	3	3	3	<b>19</b>	<b>71</b>
69	3	3	4	4	3	3	3	<b>23</b>	4	2	3	5	4	2	3	2	3	1	<b>29</b>	2	4	3	1	4	3	5	<b>22</b>	<b>74</b>
70	3	4	4	4	4	4	3	<b>26</b>	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	<b>39</b>	3	4	4	4	4	3	3	<b>25</b>	<b>90</b>

### VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN POR RESULTADOS

DIMENSIONES	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO				SUMATORIA	PRESUPUESTO POR RESULTADOS				SUMATORIA	GESTION FINANCIERA					SUMATORIA	GESTION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS					SUMATORIA	MONITOREO Y EVALUACIÓN					SUMATORIA	TOTAL	
	ITEMS	1	2	3		4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14	15	16	17		18	19	20	21	22			23
SUJETOS																														
1	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	4	4	3	4	1	16	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	4	17	82
2	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	3	3	16	81
3	3	3	3	3	12	4	3	3	1	11	3	3	3	3	2	14	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	2	2	15	75
4	3	3	2	3	11	5	4	4	1	14	5	4	4	4	1	18	4	4	5	4	5	4	26	4	3	4	5	2	18	87
5	4	4	4	4	16	3	2	2	3	10	4	3	3	3	1	14	4	3	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	14	72
6	4	3	3	3	13	4	2	3	3	12	4	3	4	4	2	17	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	1	2	14	77
7	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	4	3	3	2	15	4	4	4	2	4	4	22	3	3	4	1	2	13	76
8	1	2	1	2	6	4	3	4	2	13	4	2	2	3	3	14	4	2	2	3	2	3	16	3	2	2	2	2	11	60
9	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	73
10	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	3	4	4	4	1	16	4	4	4	2	4	3	21	4	4	5	2	2	17	84
11	2	2	2	2	8	3	1	1	2	7	2	3	1	2	1	9	4	2	1	1	3	3	14	2	2	1	2	2	9	47
12	4	4	4	4	16	3	3	3	1	10	4	3	3	3	2	15	4	3	3	1	3	3	17	3	4	1	2	2	12	70
13	3	3	4	4	14	4	3	4	2	13	3	4	4	4	2	17	4	3	4	3	4	3	21	4	3	2	2	2	13	78
14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	80
15	4	4	4	4	16	4	3	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	4	4	4	4	3	22	3	3	2	2	2	12	75
16	3	3	3	4	13	4	4	5	2	15	4	4	4	4	2	18	4	5	5	4	4	3	25	4	4	5	2	1	16	87
17	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	2	2	3	3	2	12	3	3	3	1	3	3	16	3	4	1	2	2	12	60
18	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	3	1	3	3	14	3	3	1	2	3	12	52
19	4	4	4	4	16	3	3	3	2	11	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	2	1	13	70
20	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	4	4	3	4	1	16	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	4	4	19	84
21	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	4	18	90

22	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	3	3	3	3	2	14	5	3	3	1	1	3	16	3	3	1	3	2	12	56
23	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	10	47
24	5	4	4	4	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	78
25	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	4	4	1	17	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	3	4	18	87
26	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	3	3	16	80
27	3	3	2	3	11	4	4	5	3	16	5	4	4	5	2	20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	2	2	18	92
28	3	2	3	2	10	4	3	3	2	12	3	3	3	3	1	13	4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	1	1	11	66
29	3	2	3	3	11	3	3	2	1	9	3	3	3	3	1	13	4	3	3	2	3	3	18	3	4	2	3	2	14	65
30	4	4	4	4	16	5	5	5	2	17	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	1	2	18	103
31	3	3	3	3	12	3	3	4	2	12	4	3	4	4	1	16	4	4	4	2	3	4	21	4	4	4	1	1	14	75
32	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	19	90
33	5	5	5	5	20	4	2	4	2	12	4	4	4	3	1	16	4	3	5	2	4	4	22	3	4	2	2	2	13	83
34	3	2	3	2	10	4	3	3	4	14	2	3	3	5	2	15	5	4	3	2	4	4	22	5	4	2	2	1	14	75
35	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	3	3	3	4	2	15	4	3	4	2	3	3	19	4	4	2	4	2	16	71
36	3	3	3	3	12	5	5	5	2	17	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	2	19	100
37	3	3	3	3	12	4	3	4	1	12	4	4	4	4	4	20	3	4	4	2	4	4	21	4	4	1	5	3	17	82
38	2	3	3	3	11	4	3	3	1	11	4	4	4	3	4	19	4	3	3	2	4	3	19	3	3	2	2	3	13	73
39	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	17	90
40	3	2	3	2	10	5	4	4	5	18	4	4	4	4	2	18	3	5	5	3	5	3	24	4	4	5	3	2	18	88
41	3	3	2	2	10	4	4	4	1	13	4	4	4	4	4	20	5	4	4	2	4	4	23	4	4	4	4	3	19	85
42	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	3	2	4	2	3	14	3	3	3	2	3	4	18	2	2	1	3	2	10	64
43	4	3	3	3	13	3	3	3	2	11	4	3	3	4	3	17	3	2	3	2	3	3	16	4	3	3	2	1	13	70
44	3	3	2	2	10	3	3	2	2	10	3	2	2	3	2	12	3	4	4	3	3	2	19	3	3	3	4	3	16	67
45	3	2	3	3	11	4	4	4	3	15	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	1	4	17	83
46	3	2	3	3	11	4	3	3	4	14	4	4	3	4	2	17	4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	3	2	15	79
47	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	3	22	4	2	2	3	2	13	80
48	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	80
49	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	3	4	3	4	2	16	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	2	4	17	78



50	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	4	3	3	4	2	16	5	5	5	1	4	4	24	4	3	4	3	4	18	85
51	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15	70
52	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	18	88
53	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	3	3	3	1	13	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	5	18	75
54	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	2	18	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	2	3	17	80
55	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	3	3	3	4	1	14	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	3	4	18	81
56	3	3	2	3	11	3	3	3	1	10	5	5	4	5	2	21	5	5	4	3	3	5	25	5	5	5	3	1	19	86
57	3	3	2	2	10	4	4	3	3	14	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	76
58	2	3	3	3	11	4	4	3	4	15	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	4	3	17	80
59	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	4	4	19	2	2	3	4	4	15	74
60	3	2	3	3	11	4	4	3	2	13	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	4	4	21	3	3	4	2	2	14	77
61	4	4	4	3	15	4	3	4	3	14	4	4	4	3	2	17	4	3	4	3	4	4	22	3	3	3	4	4	17	85
62	4	4	5	4	17	2	2	2	3	9	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	2	3	20	3	3	3	4	4	17	82
63	3	2	2	2	9	3	3	3	2	11	4	4	4	4	2	18	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	1	15	74
64	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	5	5	1	20	3	4	5	3	5	5	25	5	5	4	4	4	22	102
65	3	2	2	1	8	4	4	4	2	14	4	4	4	3	2	17	4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	3	2	14	73
66	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	3	4	3	3	2	15	4	3	3	4	4	3	21	3	2	3	4	4	16	82
67	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	2	16	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	80
68	5	5	4	4	18	3	2	3	3	11	2	3	3	2	3	13	2	2	3	3	3	3	16	2	2	2	4	5	15	73
69	3	2	2	2	9	3	2	3	2	10	3	2	3	4	3	15	3	2	2	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	67
70	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	5	20	99

## Anexo 7: Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTION POR RESULTADOS
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	GESTION POR RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

### Hipótesis específica 1

Correlaciones

			Comportamiento Organizacional	GESTION POR RESULTADOS
Tau_b de Kendall	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	GESTION POR RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=DIM2 GPR
/PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Hipótesis específica 2

Correlaciones			Estructura Organizacional	GESTION POR RESULTADOS
Tau_b de Kendall	Estructura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,333**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	70	70
	GESTION POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	,333**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	70	70

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=DIM3 GPR
/PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Hipótesis específica 3

Correlaciones			Estilos de Dirección	GESTION POR RESULTADOS
Tau_b de Kendall	Estilos de Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	GESTION POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=CO GPR
/PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El clima organizacional y su incidencia en la gestión por resultados en una Dirección Regional de Educación, 2022", cuyo autor es AMAYA RODRIGUEZ CESAR GUILLERMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

LIMA, 25 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 26-01-2023 06:02:42

Código documento Trilce: TRI - 0527718