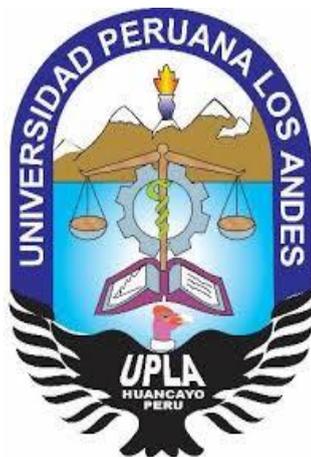


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

### **La Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú - 2018**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Raúl Esteban Castro Valentín

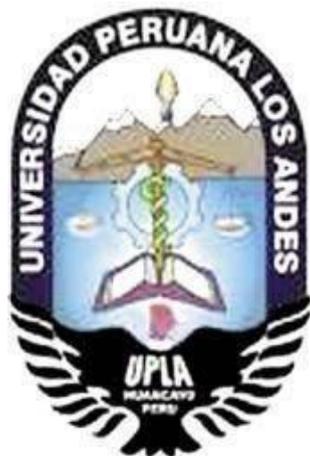
Asesor : Lic. Ivo Genaro Guevara Sinchez,

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 20.01.2021 – 19.01.2022

Huancayo - Perú  
**2022**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**La Administración por Resultados y el Logro de la Misión  
Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú -2018**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en  
Administración.

Autores : Bach. Castro Valentín, Raúl Esteban

Asesor : Lic. Guevara Sinchez, Ivo Genaro

Línea de investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los recursos  
Institucional

Fecha de Inicio y Culminación : 20/01/2021 - 19/01/2022

Huancayo – Perú

2022

## Hoja de Aprobación de Jurados

---

**Presidente**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

---

**Secretaría Académica**

**Asesor:**

Lic. Ivo Genaro Guevara Sinchez

**Dedicatoria:**

A Dios por su constante ayuda divina, a mis  
Padres por su apoyo incondicional a lo largo  
de mi vida.

Bach. Raúl Esteban Castro Valentín

**Agradecimientos:**

A mis padres, por su constante apoyo en post del cumplimiento de mis metas. A mis docentes de la Universidad Peruana los Andes por brindarme sus conocimientos para mi vida profesional. A mi asesor por acompañarme en el logro de la presente tesis. Al personal de la UGEL de Oxapampa por su colaboración para el desarrollo de la presente.

Bach. Raúl Esteban Castro Valentín

## Índice de Contenido

Hoja de Aprobación de Jurados	iii
Asesor:	iv
Dedicatoria:	v
Agradecimientos:	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	17
1.1.1. Espacial	19
1.1.2. Temporal	19
1.1.3. Económica	20
1.2. Formulación del Problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Justificación	21
1.3.1. Social	21
1.3.2. Teórica	21
1.3.3. Metodológica	21
1.4. Objetivos	22

1.4.1. Objetivo General	22
1.4.2. Objetivos específicos	22
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>23</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Antecedentes internacionales	23
2.1.2. Antecedentes nacionales	24
2.2. Bases Teóricas o Científicas	27
2.2.1. Administración por resultados	27
A. Definición.	28
B. Instrumentos de la administración por resultados.	28
2.2.2. Misión institucional	30
A. Beneficios de la misión.	30
B. Elementos de la misión institucional.	30
2.3. Marco Conceptual variables y dimensiones	31
2.3.1. Dimensiones de Administración por Resultados	31
2.3.2. Dimensiones de Misión Institucional	33
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>36</b>
<b>HIPÓTESIS</b>	<b>36</b>
3.1. Hipótesis General	36
3.2. Hipótesis Específicas	36
3.3. Variables	36
3.3.1. Operacionalización de las variables	36
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>38</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>38</b>

4.1. Método de Investigación	38
4.2. Tipo de Investigación	38
4.3. Nivel de Investigación	38
4.4. Diseño de Investigación	39
4.5. Población y Muestra	39
4.5.1. Población	39
4.5.2. Muestra	40
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	41
4.6.1. Técnicas	41
4.6.2. Instrumentos	41
A. Validez del instrumento.	42
B. Confiabilidad de los datos.	42
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	43
4.8. Aspectos Éticos de Investigación	44
CAPÍTULO V	46
RESULTADOS	46
5.1. Descripción de los Resultados	46
5.1.1. Análisis del alfa de Cronbach	46
A. Análisis para la administración de resultados.	46
B. Análisis para la misión institucional.	46
5.1.2. Niveles de Baremos	47
A. Frecuencias de niveles en administración por resultados.	47
B. Frecuencias de niveles en la misión institucional.	48
5.1.3. Prueba de Kolmogorov-Smirnov	51
5.2. Contrastación de Hipótesis	52

5.2.1. Contraste de la hipótesis general	52
A. Cálculos estadísticos.	52
B. Conclusión.	54
5.2.2. Contraste de la hipótesis específica 1	55
A. Cálculos estadísticos.	55
B. Conclusión.	57
5.2.3. Contraste de la hipótesis específica 2	58
A. Cálculos estadísticos.	58
B. Conclusión.	60
5.2.4. Contraste de la hipótesis específica 3	61
A. Cálculos estadísticos.	61
B. Conclusión.	63
5.2.5. Contraste de la hipótesis específica 4	64
A. Cálculos estadísticos.	64
B. Conclusión.	66
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
ANEXOS	76
Anexo 1: Matriz de Consistencia	76
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	78
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento	79
Anexo 4: Instrumentos de Investigación	80
Anexo 5: Consentimiento Informado	83

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Matriz de Operacionalización de Variables.	37
<b>Tabla 2.</b> Escala de confiabilidad de datos.	43
<b>Tabla 3.</b> Escala de correlación de Spearman.	44
<b>Tabla 4.</b> Coeficiente de confiabilidad para la administración de resultados.	46
<b>Tabla 5.</b> Coeficiente de confiabilidad para el logro de la misión institucional.	47
<b>Tabla 6.</b> Niveles de Baremos a utilizarse para ambas variables.	47
<b>Tabla 7.</b> Frecuencia de niveles de la Administración por Resultados.	47
<b>Tabla 8.</b> Frecuencia de niveles del logro de la misión institucional.	49
<b>Tabla 9.</b> Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la misión institucional.	50
<b>Tabla 10.</b> Prueba de normalidad de datos.	51
<b>Tabla 11.</b> Prueba chi-cuadrada para la hipótesis general.	53
<b>Tabla 12.</b> Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la MI.	54
<b>Tabla 13.</b> Prueba chi-cuadrada para la hipótesis específica 1.	56
<b>Tabla 14.</b> Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la PI.	57
<b>Tabla 15.</b> Prueba chi-cuadrada para la hipótesis específica 2.	59
<b>Tabla 16.</b> Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la VI.	60
<b>Tabla 17.</b> Prueba chi-cuadrada para la hipótesis específica 3.	62
<b>Tabla 18.</b> Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la ASM.	63
<b>Tabla 19.</b> Prueba chi-cuadrada para la hipótesis específica 4.	65
<b>Tabla 20.</b> Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la CD.	66
<b>Tabla 21.</b> Anexo 1 - Matriz de consistencia.	76
<b>Tabla 22.</b> Anexo 2 - Matriz de operacionalización de variables.	78
<b>Tabla 23.</b> Anexo 3 - Matriz de operacionalización del instrumento.	79

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Frecuencias de los niveles para la administración por resultados.	48
<b>Figura 2.</b> Frecuencias de los niveles para el logro de la misión institucional.	49
<b>Figura 3.</b> Frecuencias de las dimensiones de la misión institucional.	50
<b>Figura 4.</b> Región crítica para la hipótesis general.	53
<b>Figura 5.</b> Región crítica para la hipótesis específica 1.	56
<b>Figura 6.</b> Región crítica para la hipótesis específica 2.	59
<b>Figura 7.</b> Región crítica para la hipótesis específica 3.	62
<b>Figura 8.</b> Región crítica para la hipótesis específica 4.	65

## Resumen

En la UGEL Oxapampa, perteneciente a la Región de Pasco, tuvo como problema general el desconocimiento de sus funciones fundamentales, no se identificaban con su institución, desconocían su misión, visión, y objetivos como organización, generando la poca satisfacción de sus usuarios, es por ello que se determinó, el objetivo planteado a alcanzar en la presente tesis es determinar la relación de la administración por resultados en el logro de la misión institucional de la UGEL Oxapampa, Región Pasco, En la presente tesis se realizó mediante un diseño de investigación no experimental, a un nivel de investigación descriptivo-correlacional; Para el desarrollo y procesamiento de su información se utilizó la escala de Likert para ponderar las preguntas de los cuestionarios, separando en rangos mediante los niveles de Baremos; para el análisis de correlación y contraste de hipótesis se utilizó mediante el índice de Rho de Spearman. La validación de los instrumentos empleados se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.998 y 0.995 para el instrumento de las variables “Administración por Resultados” y “Logro de la Misión Institucional” respectivamente. Llegando a la conclusión de que existe relación directa y significativa entre dichas variables estudiadas, con un valor del índice de Rho de Spearman de 0.939, lo cual indica que acciones realizadas en la administración por resultados se relacionaron directamente en el logro de la misión institucional. Con este resultado se comprobó la hipótesis general planteada, el cual indica que la administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de la misión institucional, Se recomienda a los altos directivos de la UGEL Oxapampa, Región Pasco – Perú establecer estrategias para mejorar la administración por resultados ya que esta se relaciona directamente en el logro de la misión institucional.

**Palabras Claves:** Administración por resultados, Misión institucional, UGEL Oxapampa.

## Abstract

In the UGEL Oxapampa, belonging to the Pasco Region, the general problem is the ignorance of its fundamental functions, they do not identify with their institution, they do not know its mission, vision, and objectives as an organization, generating little satisfaction from its users, it is For this reason, it was determined, The objective set to be achieved in this thesis is to determine the influence of the administration by results in the achievement of the institutional mission of the UGEL Oxapampa, Pasco Region. experimental, at a descriptive-correlational research level; For the development and processing of the information, the Likert scale was used to weight the questions of the questionnaires, separating them into ranges through the levels of Baremos; For the analysis of correlation and hypothesis contrast, the Spearman Rho index was used. For the validation of the instruments used, the Cronbach's alpha reliability coefficient was used, obtaining values of 0.998 and 0.995 for the instrument of the variables "Management by Results" and "Achievement of the Institutional Mission" respectively. Reaching the conclusion that there is a direct and perfect relationship between these variables studied, with a value of the Spearman Rho index of 0.939, which indicates that actions carried out in the management by results directly influence the achievement of the institutional mission. With this result, the general hypothesis proposed is verified, which indicates that management by results significantly influences the achievement of the institutional mission. It is recommended that senior managers of UGEL Oxapampa, Pasco Region - Peru establish strategies to improve management by results since it directly influences the achievement of the institutional mission. Keywords: Management by results, Institutional Mission, UGEL Oxapampa.

Key Words: Results Management, Institutional Mission, UGEL Oxapampa.

## Introducción

En la presente investigación titulada “Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú - 2018”, tiene como finalidad conocer el grado de correlación existente entre la Administración de Resultados y el Logro de la Misión Institucional, de esta forma se establecen estrategias para mejorar el logro de la misión institucional. La metodología que se utilizó, fue método Hipotético-deductivo, tipo aplicada, nivel correlacional, de diseño no experimental.

La presente tesis se encuentra estructurada en los siguientes capítulos:

En el **Capítulo I**, se incluye el planteamiento del problema, en donde se describe la realidad problemática encontrada en la UGEL de Oxapampa en la Región Pasco, mencionando la naturaleza de la misma, siguiendo con las delimitaciones del problema en el aspecto espacial, temporal y económica; el capítulo continúa con la formulación del problema y las justificaciones, culminando con los objetivos que se buscan conseguir al final de la investigación.

El **Capítulo II** contiene los antecedentes internacionales y nacionales que sirven como guía para la investigación, siguiendo las bases teóricas de las variables y sus respectivas dimensiones y culmina con el marco conceptual de los términos encontrados a lo largo de la investigación.

En el **Capítulo III** se observan las hipótesis que se desean verificar al final de la investigación y la operacionalización de las variables establecidas junto a sus dimensiones.

El **Capítulo IV** abarca la metodología empleada en la investigación, se establece el método, el tipo, nivel, diseño de la investigación, siguiendo con la población y muestra, se plasman las técnicas e instrumentos para recolectar los datos, y las técnicas de los procesamientos y análisis de datos, culminando el capítulo con los aspectos éticos de la investigación.

En el **Capítulo V**; se muestran los resultados obtenidos mediante análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, el capítulo concluye con la contrastación de las hipótesis planteadas en el capítulo III.

La tesis culmina con el análisis y discusión de los resultados, las conclusiones a las que se llegaron, las recomendaciones brindadas para futuras investigaciones similares, las referencias bibliográficas y los anexos que evidencian la elaboración de la presente; dentro de los cuales se muestran, la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, matriz de operacionalización del instrumento, los cuestionarios empleados para recolectar datos de cada variable y el consentimiento informado.

**Bach. Castro Valentín, Raúl Esteban**

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Según menciona (Torrijos Gijón, 2020), la misión y visión son términos utilizados como fuente de motivación e inspiración para los colaboradores de las organizaciones, ambos términos son considerados como pilares de la cultura organizativa. “... el 70% de la gente ignora por completo cual es la misión de su empresa, no la entiendo o no sabe explicar cómo se relaciona con su trabajo diario” (Torrijos Gijón, 2020).

En el momento en que se crea una organización, las principales preocupaciones son definir de forma hermosa y poética la sección de “Quiénes Somos”, se busca plasmar la respuesta a la interrogante ¿Cuál es nuestra misión en este mundo cómo organización? Dicha definición se convierte en la identidad institucional, quedándose grabado como si en un tatuaje se tratase. (Lucila Abal, 2017).

A lo largo de los años, las organizaciones buscan desarrollar planes estratégicos de acorde a la coyuntura del momento, dentro de estos planes estratégicos se encuentran los objetivos institucionales, las políticas, la visión y la misión institucional. En el Perú, el índice de efectividad de las organizaciones en pos del logro de su misión institucional no supera el 20%.

Este problema se lleva a cabo por diversos factores con sus colaboradores, entre ellos se encuentran la falta de motivación laboral, falta de interiorización cultural organizacional, desconocimiento de las políticas, objetivos, misión y visión institucional. (Torrijos Gijón, 2020).

En la UGEL Oxapampa, perteneciente a la Región Pasco, los colaboradores desconocen la razón de ser de la organización, esto debido a que no se sienten identificados con la organización, por este motivo creen que sólo están de paso por sus instalaciones y, por ende, no es necesario interiorizar la misión, visión y objetivos de la institución; esto conlleva a que el logro obtenido por el cumplimiento de su misión institucional no es óptimo.

En base al análisis de la problemática encontrada en la UGEL Oxapampa, se evidencia que la institución no cuenta con buen prestigio en su entidad, generando la poca satisfacción de sus usuarios, y por ende una mala reputación para la institución.

Los resultados obtenidos por la institución en pos del logro de la misión institucional propuesta no son valores óptimos, actualmente, al buscar dicha misión fuera de la institución; ya sea, por su página web u otros medios, no se encuentra evidencia de la formación dicha misión institucional.

En base a lo descrito anteriormente, los directivos de la UGEL Oxapampa, desean encontrar formas de incrementar los valores obtenidos en el análisis del logro de la misión. Una de las propuestas encontradas es la Administración por Resultados, debido a que esta metodología se encuentra aplicada a la gestión pública en diversos rubros del mercado.

Se busca evidenciar la efectividad en los resultados mediante la aplicación de dicha metodología en la problemática encontrada; por este motivo, la formulación del problema es: ¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?

Delimitación del Problema

La investigación científica posibilita cambiar la verdad y modelar sistemas teóricos que tienen la posibilidad de ser confirmados en la práctica. Es un proceso por medio del cual se resuelven inconvenientes significativos que enriquecen el razonamiento humano, por consiguiente, de la manera en que se planifique, organice, ejecute y controle dependerá el triunfo de la actividad.

### **1.1.1. Espacial**

La realización del presente proyecto de investigación se realiza en las instalaciones de la institución UGEL Oxapampa, Región de Pasco, en la cual se aplicará los instrumentos de recolección de datos para su posterior análisis. La sede de la UGEL Oxapampa se encuentra ubicado en Jr. Lima N° 301 – 306, Oxapampa, Pasco.

### **1.1.2. Temporal**

El desarrollo de la presente investigación comprende el periodo desde marzo del año 2018 hasta setiembre del año 2019; este periodo abarca las actividades y tareas descritas en el cronograma (véase tabla 1); dicho cronograma describe desde la concepción de la idea que dio cabida a esta investigación hasta la sustentación de los resultados obtenidos al finalizar la aplicación del método científico.

### **1.1.3. Económica**

Para desarrollar la presente investigación sin contratiempos, se presupuestó un capital de S/. 5 950.00; el cual ha sido financiado por el propio investigador.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro del ámbito mercado-servicio en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Social**

Según Ñaupas (2018, pág. 221), la justificación social es: “cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social” La presente investigación se justifica en el campo social porque se realiza la identificación de la correlación entre la administración por resultados con el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018, que servirá para posteriores tomas de decisiones, mediante sugerencias que permitirá mejorar el logro institucional a través de su misión.

#### **1.3.2. Teórica**

Según Ñaupas (2018, pág. 220) “cuando se señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica”. El presente proyecto de investigación se justifica en el ámbito teórico porque es referente como antecedente para futuras investigaciones en un ámbito similar; brinda también, conocimientos para elaborar teorías sobre el logro de la misión institucional mediante la administración por resultados.

#### **1.3.3. Metodológica**

Ñaupas (2018, pág. 221). “cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación pueden servir para otras investigaciones futuras.”. La presente investigación se justifica en el ámbito metodológico porque emplea instrumentos como es el cuestionario para conocer el logro alcanzado con respecto a la misión institucional y su interiorización. El cuál puede ser replicado en futuras investigaciones en campos similares.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.
- Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.
- Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro del ámbito mercado-servicio en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.
- Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

(Campo Sesé, 2019). *Modelo de gestión por resultados para la Dirección Distrital 23D03 La Concordia Salud*. Trabajo de titulación en opción al grado de magister en administración pública. Universidad Tecnológica Israel, Escuela de postgrados.

En la investigación analizada se busca diseñar un modelo de gestión que contribuya a los esfuerzos y recursos institucionales, orientados a sus resultados y sus procedimientos; la propuesta busca evolucionar la cultura organizacional mediante el cambio de una administración tradicional a una administración enfocada a sus resultados. El autor realiza una investigación inductivo-deductivo, desarrollando un análisis FODA para conocer el diagnóstico de la institución analizada.

En los resultados del proyecto de investigación, se evidencia mediante análisis estadísticos que la institución desconoce los modelos de gestión por resultados, aunque presentan nociones sobre el conocimiento en la gestión por objetivos; pero no existe compromiso para el cumplimiento de ello y tampoco presenta controles basados en resultados.

(Chacón Vaca, 2019). *Diseño de modelo de gestión por resultados en Empresa Pública Municipal de agua potable y alcantarillado de Ibarra*. Trabajo de titulación en opción al grado de magister en administración pública. Universidad Tecnológica Israel, Escuela de postgrados.

En el trabajo de investigación, el autor menciona que la problemática encontrada se basa en que la institución presente un modelo de administración jerarquizado e individual, lo cual limita el trabajo de los ejecutivos en no tener metas u objetivos claros que resultan en la poca efectividad de las actividades realizadas por sus trabajadores.

El autor plantea un modelo de gestión por resultados, que optimice los recursos públicos utilizados en pos del logro de los objetivos propuestos a alcanzar por iniciativa de la institución. La investigación se basa en un enfoque cuantitativo y cualitativo, del tipo descriptivo, teniendo como población al personal operativo y administrativo de la Empresa Pública Municipal del agua potable y alcantarillado, ascendiendo a un total de 300 empleados, obteniendo una muestra de 118.

El modelo propuesto se encuentra conformado por aplicaciones de las herramientas: Mapa de actores, Matriz FODA, Matriz del resultado del marco lógico y de monitoreo de resultados; utilizándolos como instrumentos válidos para mejorar el alcance de los objetivos.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

(Veliz Calderon, 2020). *Gestión por resultados y motivación laboral de los trabajadores de los CONECTAMEF de la Macroregión Centro en el año 2019*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión estratégica

empresarial. Universidad Peruana de ciencias e informática, Escuela de posgrado.

En el mencionado proyecto de investigación menciona los puntos importantes para la gestión por resultados: Flexibilidad, rendición de cuentas y sistema de incentivos. Se busca demostrar que la combinación de estas pautas mejora la motivación de los empleados.

Para lograr demostrar la existencia de relación entre las variables gestión por resultados y la motivación, se utiliza el método cuantitativo luego de aplicar un análisis estadístico a la muestra que se encuentra conformado por 57 trabajadores de la CONECTAMEF de la Macro región Centro. Obteniendo un valor de correlación de 0.856, afirmándose que la gestión por resultados mejora la motivación de los trabajadores.

El proyecto de investigación culmina con las recomendaciones brindadas por el autor, entre estas recomendaciones se encuentran; el de evaluar semestralmente ambas variables para conocer las medidas que permitan incrementar la motivación de los trabajadores e implementar un programa de motivación laboral para poder brindar un servicio de calidad a sus respectivos usuarios.

(Mariño Alfaro, 2019). *La filosofía institucional y la gestión administrativa por resultados en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Tesis para optar el grado académico de Doctor de administración. Universidad Nacional Federico Villareal, Escuela Universitaria de posgrado.

En la investigación se plantea como objetivo general el de establecer el grado de contribución de la filosofía institucional en la gestión administrativa por resultados en la Universidad Nacional del Centro del Perú; mencionando que dicha hipótesis que guía a su investigación es que el grado de contribución es poco significativo.

El autor utiliza la técnica de la encuesta para recolectar la información necesaria para la investigación, mediante el uso de dos instrumentos con escala de Likert. Estos datos obtenidos son procesados mediante análisis estadístico descriptivo e inferencial, buscando comprobar las hipótesis planteadas. En los resultados obtenidos se corrobora que la contribución filosófica institucional es poca significativa en la gestión administrativa por resultados, demostrándose en sus dimensiones de planeamiento estratégico, presupuesto por resultados y gestión de proyectos.

Con esos resultados, el autor demuestra la necesidad de la institución de asumir el compromiso de plasmar en resultados tangibles lo propuesto por su filosofía, demostrando que dicha situación tiene un grado de similitud en estudios afines.

(Rios Adrianzén, 2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado, Ciencias empresariales.

La problemática abordada por parte del autor, parte de encontrar una forma de gestionar la modernización de la administración pública en la institución de

la Policía, buscando impactos favorables y sostenibles con esta nueva administración.

El objetivo general al que busca llegar el autor es, encontrar la correlación entre la gestión por resultados y la administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018. Desarrollándolo bajo un enfoque cuantitativo; para el caso del autor, la muestra empleada en la investigación es de 106 trabajadores en la Policía Nacional de Lima, sometiendo a los instrumentos empleados para la medición a la validez de su aplicación y confiabilidad. Para el análisis estadístico se emplea a Rho de Spearman para determinar la correlación entre ambas variables, llegando a obtener un valor de 0.358, indicando una correlación positiva débil y un valor de  $p=0.000$ , menor al nivel de significancia establecida 0.05. Con estos resultados se concluyen que existe relación positiva y significativa entre las variables de gestión por resultados y la administración pública.

La investigación concluye con las recomendaciones del autor; mencionando que se debe realizar constantes procesos de monitoreo y evaluación en las etapas del proceso administrativo y elaborar planes para el desarrollo del personal.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1. Administración por resultados**

Como lo menciona (Milanesi, 2018); la administración por resultados es una idea dominante para reformar el sector público; aunque los factores que conllevan a su éxito no han sido desarrollados de forma eficiente en América Latina. (Milanesi, 2018).

La administración por resultados tiene sus orígenes a mediados del siglo XX; a partir de la idea de Frederick Taylor en 1911; como lo mencionan Serra y compañía en el 2010: "... los distintos movimientos han tenido una continuidad conceptual basada en la preocupación por hacer más productivo al gobierno y racionalizar el uso de sus recursos" (Milanesi, 2018).

#### **A. Definición.**

La definición de la administración por resultados según lo menciona Van Dooren; es un estilo de administración que utiliza una información de desempeño para tomar futuras decisiones, su incorporación muestra el desempeño en la gestión política, presupuesto o contratos. Su uso puede ser agrupado en aprendizaje, conducción y control. (Milanesi, 2018).

En palabras de Dussauge (2016), la administración por resultados es un conjunto de ideas e instrumentos que buscan medir aspectos del funcionamiento administrativo, para guiar a las decisiones de gestión pertinentes al desempeño institucional mejorando el funcionamiento interno y se dirige hacia el logro eficaz de resultados específicos. (Milanesi,2018).

#### **B. Instrumentos de la administración por resultados.**

El ciclo de la Administración por resultados implica desarrollar herramientas de gestión, como pueden ser: Planificación estratégica, metodologías de presupuesto basado en resultados, monitoreo y evaluación, contratos de gestión y sistemas de rendición de cuentas. Cada uno de dichos instrumentos se deben observar como un engranaje en la cadena de la Administración por Resultados. (Milanesi, 2018).

- **Planificación estratégica:** Define los objetivos prioritarios asociados a las acciones, metas e indicadores de la organización.
- **Presupuesto por resultados:** Proceso presupuestal; programación, aprobación, ejecución y rendición de cuentas; que incorpore un análisis por resultados producido mediante el uso de sus indicadores.
- **Reporte de desempeño (rendición de cuentas):** Es el informe periódico a los interesados con respecto al cumplimiento de las metas y resultados obtenidos en dicho periodo.
- **Sistemas de seguimiento, evaluación de políticas y programas:** Son los estudios de apreciación objetiva de alguna política, se analiza en qué medida el programa implementado cumple con los objetivos y metas trazados, analizando el impacto en la organización.
- **Calidad de servicios:** Son estudios que analizan el funcionamiento global de las actividades desarrolladas por la organización.
- **Reportes de auditoría:** Son los informes del estado contable y financiero del organismo realizado por el auditor.
- **Compromiso de gestión:** Son los acuerdos entre las autoridades de la organización y sus directivos, se establecen estándares de obtención de resultados, indicadores y presupuesto. Incluyen los incentivos salariales por el logro de resultados.
- **Evaluación de funcionarios:** Son mecanismos de evaluación individual y colectivos de los colaboradores asociados con la planificación de la organización y los compromisos de gestión fijados.

### **2.2.2. Misión institucional**

Según lo menciona King y compañía (2011); las misiones institucionales sirven para comunicar información vital a los usuarios internos y externos de la organización. (Maragno Coral, De Souza, & Joao Lunkes, 2014).

Para Drucker (1974); la misión institucional es la base de las estrategias, planes, prioridades y actividades de la organización; la misión es lo que diferencia una organización de otra. (Maragno Coral, De Souza, & Joao Lunkes, 2014).

#### **A. Beneficios de la misión.**

Si una organización desea conocer exactamente quién es, dónde está y a dónde desea llegar, y desea tener continuidad en el mercado; debe conocer a detalle cuál es su razón de ser en este mundo organizacional.

La misión institucional revela cuál es la visión organizacional a largo plazo, qué imagen desea proyectar la organización al entorno y que quiere ser y a quién desea servir. (Pearce II, 1982). La misión representa los valores, creencias y principios unidos a las actividades organizacionales. (Milanesi, 2018).

Para los usuarios internos de la organización, la adecuada definición de la misión institucional ayuda en el proceso motivacional para los colaboradores de la organización. (Pearce II, 1982).

#### **B. Elementos de la misión institucional.**

En 1982, el autor Pearce II presentó un grupo de elementos que debe contener una efectiva misión institucional, dichos elementos son:

- Principales clientes y mercados.
- Preocupación por la imagen pública.
- Supervivencia, crecimiento y lucro.
- Valores y filosofía corporativa.
- Productos o servicios.
- Competencia propia/distintiva.
- Dominio geográfico.
- Tecnología.

A lo largo de los años, las organizaciones decidieron incrementar elementos a los ya propuestos por Pearce II; estos elementos son un desglose de los mencionados anteriormente, adaptándose a la coyuntura actual. (Milanesi, 2018).

Debido a que la misión debe responder a la pregunta: ¿Cuál es la razón de ser de la organización? Se debe cumplir con algunos requerimientos:

- Motivar al personal para sentirse parte de la organización.
- Identificar el campo de acción.
- Establecer normas para que el personal cumpla con sus actividades designadas.
- Contribuir a la unificación de la organización.
- Conocer objetivos y valor de la organización.

## **2.3. Marco Conceptual variables y dimensiones**

### **2.3.1. Dimensiones de Administración por Resultados**

#### **Planificación**

(Armijo, 2011) “La planificación estratégica y los indicadores de desempeño de los organismos públicos en el marco del proceso presupuestario orientado a los resultados. Aunque ya existe alguna información sistematizada”.

### **Responsabilidad**

(Villalobos, 1998). “La responsabilidad administrativa o disciplinaria es la que nace de transgresión de una obligación administrativa o de un deber impuesto a un funcionario o empleado. Este régimen es una especie de potestad sancionadora del estado, de la que dimana, potestad que es inherente y propia de la administración pública” ...

### **Monitoreo y control**

(BURITICÁ, 2013) “El monitoreo del proceso educacional es el proceso sistematizado de recolección de información y de análisis, para el seguimiento (acompañamiento) de un proceso de trabajo-aprendizaje. Es por tanto un proceso que, sobre la base de la problematización, va analizando cómo marcha el proceso educacional en correspondencia con los objetivos propuestos; ello nos permitirá garantizar la direccionalidad técnica del proceso hacia la situación deseada, introducir acciones educativas adicionales y obtener la información necesaria y útil para tomar las decisiones que correspondan. Se debe recordar que monitorear no es sinónimo de evaluar, aunque sin dudas son procesos que tienen muchos puntos en común” ...

### **Desarrollo personal**

(Nabor, 2021) “El Desarrollo Personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida” ...

### **2.3.2. Dimensiones de Misión Institucional**

#### **Propósito institucional**

(Celis, 2016). “La misión institucional, es la formulación de los propósitos de la entidad que lo distingue de otras entidades en cuanto al cubrimiento de sus operaciones, sus productos, sus áreas de influencias y el talento humano que soporta el logro de estos propósitos”.

#### **Valores corporativos**

(Mejia, 2016). “Los valores corporativos, son características que se desarrollan como ventajas competitivas, el cual genera reconocimiento es así que se obtiene ventaja a comparación de otras entidades del mismo rubro, a través de los valores corporativos”.

#### **Ámbito de servicio-mercado**

(Rojas, 2003). “La introducción de las nuevas tecnologías de información y comunicación contribuye notablemente al desarrollo vertiginoso de la calidad de los denominados servicios de información. Sin embargo, al momento de considerar la información como un servicio, es necesario eliminar la concepción clásica de las "cuatro P" del mercadeo de los productos manufacturados: producto, precio, promoción y plaza. Los servicios, por su naturaleza misma,

necesitan de un tratamiento diferente al aplicado a los productos tradicionales; más aún, si trata de servicios de información, donde se involucran disímiles variables, relacionadas con sus usuarios y empleados. La información, como cualquier otro recurso, debe gerenciarse mediante las leyes y reglas del mercadeo aplicables a ellos, porque, entre otras razones, la calidad de los servicios de información es dinámica. La introducción de las técnicas del mercadeo posibilita el establecimiento de servicios de información, donde la satisfacción del cliente es el pilar fundamental de su entrega” ...

### **Competencias distintivas**

(Hernández, 2006). “La competitividad no es un problema que deban abordar sólo las grandes empresas o las empresas con interés exportador, pues con los procesos de globalización y apertura llegan al país ofertas de casi cualquier tipo de producto o servicio a competir con las empresas locales en los mercados locales. La competitividad abordada desde una perspectiva sistémica, enfoque asumido en la presente investigación, plantea la existencia de factores externos (en los niveles macro, meta y meso) y de factores internos (a nivel micro) que deben ser considerados al momento de analizar la posibilidad de competir por parte de las empresas”...

## **2.4. Definición de conceptos**

**Administración** Es el proceso de coordinar de forma eficaz y eficiente los recursos de un grupo social, para lograr los objetivos de máxima productividad. (Mariño Alfaro, 2019).

**Colaboradores** Es la persona que participa dentro de la organización, realizando una actividad o desempeñando alguna función. (Veliz Calderon, 2020)

**Competencia** Es el conocimiento de alguna acción en situaciones concretar que requieren aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes. (Mariño Alfaro, 2019)

**Desempeño** Es la forma de trabajo de una persona u objeto, que se juzga por su efectividad. (Campo Sesé, 2019)

**Institución** Es una organización social, pública o privada, que cumple una función específica en la sociedad. (Mariño Alfaro, 2019)

**Logro** Es la obtención de aquello que se le destino esfuerzo físico y mental para hacerlo realidad. (Veliz Calderon, 2020)

**Misión** Trabajo o función a cumplir, encargado por una persona u organización. (Maragno Coral, De Souza, & Joao Lunkes, 2014).

**Organización** Es el sistema cuya estructura se encuentra conformada por los recursos humanos, físicos, financieros, de información y otros de forma coordinada, regulada y ordenada por un conjunto de normas, para lograr un determinado fin. (Veliz Calderon, 2020).

**Planeación** Es la anticipación de la toma de decisiones; se basa en el conocimiento previo de la realidad para controlar acciones presentes. (Veliz Calderon, 2020)

**Resultado** Es el fruto de un determinado proceso, situación o acciones tomadas. (Milanesi, 2018)

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis General

- La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.

#### 3.2. Hipótesis Específicas

- La administración por resultados se relaciona significativamente con la administración por resultados con el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.
- La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.
- La administración por resultados se relaciona significativamente con el logro del ámbito mercado-servicio en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.
- La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.

#### 3.3. Variables

En la presente investigación se señalan como variables de estudio a:

- V1: Administración por resultados.
- V2: Misión institucional.

Como la investigación tiene una naturaleza correlacional, las variables no son consideradas como variable dependiente ni variable independiente.

##### 3.3.1. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** Matriz de Operacionalización de Variables.

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnica y unidad de medida</b>
<b>Administración por Resultados</b>	La definición de la administración por resultados según lo menciona Van Dooren; es un estilo de administración que utiliza una información de desempeño para tomar futuras decisiones, su incorporación muestra el desempeño en la gestión política, presupuesto o contratos.	El ciclo de la Administración por resultados implica desarrollar herramientas de gestión. Cada uno de dichos instrumentos se deben observar como un engranaje en la cadena de la Administración por Resultados. (Milanesi, 2018).	Planificación estratégica	Planeamiento estratégico	Encuesta escala de Likert:  1. Nunca 2. Casi nunca  3. A veces 4. Casi siempre  5. Siempre
				Planeamiento operativo	
			Responsabilidad	Compromiso de desempeño institucional	
				Compromiso de resultado de administración	
				Compromiso de interesados	
		Monitoreo y evaluación	Monitoreo y control		
		Desarrollo personal	Sensibilización		
			Capacitación		
			Competencias		
			Incentivos		
<b>Misión Institucional</b>	Para Drucker (1974); la misión institucional es la base de las estrategias, planes, prioridades y actividades de la organización; la misión es lo que diferencia una organización de otra.	En 1982, el autor Pearce II presentó un grupo de elementos que debe contener una efectiva misión institucional, dichos elementos son:	Propósito institucional	Principales clientes	Encuesta escala de Likert:  1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Mercado objetivo	
				Producto o servicio ofertado	
			Valores corporativos	Filosofía corporativa	
				Valores corporativos	
				Tecnología	
				Supervivencia y crecimiento	
			Ámbito de servicio-mercado	Fines de lucro institucional	
				Dominio geográfico	
				Imagen pública	
	Competencias distintivas	Competencia propia			
		Competencia distintiva			

**Fuente:** Elaboración Propia.

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Método de Investigación

##### **Hipotético deductivo**

En el presente proyecto de investigación, el método de investigación es **hipotético-deductivo** debido a que se parte de la formulación de las hipótesis en base al marco teórico. Además, se comprueba la aceptación o rechazo de la hipótesis con el análisis estadístico descriptivo e inferencial y permite elaborar las conclusiones y recomendaciones.

#### 4.2. Tipo de Investigación

##### **Aplicada**

Para la presente investigación, el tipo de investigación seleccionada es **aplicada** debido a que “su finalidad es la resolución de problemas” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Se fundamenta que la investigación es aplicada porque busca solucionar la problemática encontrada en la UGEL Oxapampa, Región Pasco; que permitirá alcanzar el logro de la misión institucional mediante planes de mejora.

#### 4.3. Nivel de Investigación

##### **Correlacional**

Hernández (2014). “su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”

Para encontrar solución a la problemática encontrada y cumplir con el objetivo trazado en la investigación, se mide el grado de correlación entre las variables administración por resultados y la misión institucional, de forma que se determine las variaciones y comportamientos entre ambas variables para establecer los planes de mejora.

#### **4.4. Diseño de Investigación**

##### **No experimental**

Hernández (2014). En la presente investigación se elige el diseño de investigación de **no experimental**, ya que el diseño no experimental “es cuando no se manipula deliberadamente las variables por parte del investigador”

Además, se clasifica como **no experimental transversal** ya que la recolección de datos se realiza en un solo momento.

El diseño de investigación para la presente investigación es **no experimental transversal** debido a que el alcance de las variables es limitado, ya que no se puede controlar al usuario al momento de cumplir su labor, ya que ya tienen una forma de realizarla; pero lo que se puede hacer es mejorar el logro actual de la misión institucional por parte de los usuarios al administrar los resultados.

#### **4.5. Población y Muestra**

##### **4.5.1. Población**

Para el desarrollo de la presente investigación la UGEL Oxapampa, Región Pasco pone a disposición total la información necesaria de sus colaboradores, que constituyen el universo de la misión institucional.

La población se encuentra constituida por los colaboradores de la UGEL Oxapampa, ascendiendo a un total de 200 colaboradores.

### 4.5.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra del total de la población de colaboradores de la UGEL Oxapampa, los cuales permitirán tener una visión global de la problemática encontrada; cabe resaltar que la muestra es 100% exacta, es una representación significativa del universo.

Se emplea la siguiente fórmula para el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{(N - 1) * E^2 + z^2 * p * q}$$

Donde:

- n → tamaño de muestra (a calcular).
- z → nivel de confianza (1.96).
- E → precisión o error (0.05).
- N → población o universo (200).
- p → variable positiva (0.50).
- q → variable negativa (0.50).

$$n = \frac{(1.96)^2 * 200 * 0.5 * 0.5}{(200 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 131.75 \sim 132$$

La muestra obtenida para la presente investigación es de 132 colaboradores de la UGEL Oxapampa, Región Pasco.

### Criterios de selección

#### Todas aquellas características

Son aquellas que deben de poseer unidades de observación para poder ser consideradas parte de la población de estudio.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal administrativo de la UGEL Oxapampa, Región Pasco.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal de seguridad y limpieza.

### **4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **4.6.1. Técnicas**

La técnica para la recolección de datos “son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operatividad e implementar los métodos de investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata (...)” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Una de las técnicas seleccionadas para la presente investigación fue la **encuesta**. Ya que la encuesta “es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado” (Trinidad & Rodríguez, 2014).

#### **4.6.2. Instrumentos**

El instrumento seleccionado para la presente investigación es el **cuestionario**, el cual “es un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista, se formula una serie de preguntas que permiten medir una o

más variables. Posibilita observar hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de éste”. (Trinidad & Rodríguez, 2014).

#### **A. Validez del instrumento.**

La validez de un instrumento representa “... la ausencia de sesgos; esto se refiere a la correlación entre lo que se mide y lo que se busca medir. Existen diversos métodos con el fin de garantizar su evidencia” (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2012)

Como lo menciona Supo (2012), la validez de expertos “es la revisión crítica que realizan una o más personas con experiencia en cuestionarios y en la temática sobre el mismo” (Supo, 2012, pág. 14).

Para la presente investigación la validez abarca el contenido, la pertinencia, la relevancia y claridad por juicio de expertos.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación son validados por los tres juicios de expertos, donde se concluye que es aplicable para recolectar los datos de las variables mencionadas en la investigación.

#### **B. Confiabilidad de los datos.**

La confiabilidad para el instrumento de investigación “representa el grado en que los resultados sean conscientes y coherentes” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento seleccionado; el cuestionario, que se aplica a los trabajadores que son parte de la muestra seleccionada para la investigación, se realiza mediante el alfa de Cronbach que mide el nivel de consistencia de los datos obtenidos mediante la

encuesta. Para el análisis de dichos datos, se maneja la siguiente escala mostrada en la siguiente tabla:

**Tabla 2.** Escala de confiabilidad de datos.

Escala	Confiabilidad
0.90 – 1.00	Muy buena
0.80 – 0.90	Buena
0.70 – 0.80	Respetable
0.65 – 0.70	Mínimamente aceptable
0.60 – 0.65	Indeseable
< 0.60	Inaceptable

Fuente: (Bisquerra, 1989).

En la anterior tabla se muestra la escala de confiabilidad del instrumento, donde se puede apreciar que si el alfa de Cronbach obtiene un valor superior a 0.80, entonces los datos obtenidos tienen buena confiabilidad.

#### 4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

El almacenamiento de los datos obtenidos al aplicarse el instrumento seleccionado a la muestra de la presente investigación, se realizará con el software Microsoft Excel, mientras que el procesamiento y los análisis estadísticos de los datos se realizarán con el software estadístico SPSS v25.0. Para el análisis y validación de la hipótesis se mide el grado de correlación entre las dimensiones de las variables mediante la Rho de Spearman. Mediante los siguientes procedimientos.

- **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** Es la contraposición de la hipótesis formulada por el investigador, el cual se pretende negar.
- **Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>):** Representa la hipótesis del investigador.

Donde el nivel de correlación entre las variables analizadas varía de acuerdo a la siguiente tabla.

**Tabla 3.** Escala de correlación de Spearman.

<b>Rango</b>	<b>Grado</b>
<b>-1 – -0.91</b>	Correlación negativa grande y perfecta
<b>-0.90 – -0.76</b>	Correlación negativa muy alta
<b>-0.75 – -0.51</b>	Correlación negativa alta
<b>-0.50 – -0.26</b>	Correlación negativa moderada
<b>-0.25 – -0.01</b>	Correlación negativa baja
<b>0</b>	Correlación nula
<b>0.01 – 0.25</b>	Correlación positiva baja
<b>0.26 – 0.50</b>	Correlación positiva moderada
<b>0.51 – 0.75</b>	Correlación positiva alta
<b>0.75 – 0.90</b>	Correlación positiva muy alta
<b>0.91 – 1</b>	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** (Valderrama Mendoza, 2016).

En la anterior tabla se muestra la escala de correlación de Spearman para medir el nivel de correlación entre las variables analizadas, donde que si dicho valor supera los 0.50; ya sea un valor positivo o negativo, se habla de una correlación alta; lo cual es lo que se busca obtener en la presente investigación.

#### **4.8. Aspectos Éticos de Investigación**

Los aspectos éticos de la investigación son criterios que sirven como justificación de las acciones realizadas por el autor de la investigación; tales como la tradición, temas culturales y sociales.

Entre estos aspectos éticos se encuentran el respeto a las personas sin distinción de ninguna clase. Se mencionan también los siguientes aspectos:

- Informar sobre el objetivo de investigación.
- No manipular los datos recopilados, protegiendo la integridad y confiabilidad de dichos datos.
- Las preguntas empleadas en el instrumento de investigación no afectan a la salud física, moral o social.

- Los instrumentos fueron empleados de forma anónima, protegiendo la identidad de los encuestados.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de los Resultados

Para la descripción de los resultados, se realizan análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, de esta forma se conocerá el grado de correlación que existe entre las variables “Administración por Resultados” y la “Misión Institucional” junto a sus respectivas dimensiones.

##### 5.1.1. Análisis del alfa de Cronbach

A continuación, se realiza el análisis del alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los cuestionarios aplicados para cada variable a los 132 colaboradores de la UGEL Oxapampa, Región Pasco.

##### A. Análisis para la administración de resultados.

En la tabla 4 se muestra el análisis de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach para el instrumento aplicado para recolectar datos para la variable de administración de resultados.

**Tabla 4.** Coeficiente de confiabilidad para la administración de resultados.

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0,998	30

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la anterior tabla se muestra el valor obtenido del alfa de Cronbach obtenido, el cual asciende a 0.998, lo cual indica que el instrumento empleado es muy bueno.

##### B. Análisis para la misión institucional.

La tabla 5 muestra el análisis de fiabilidad para el instrumento de recolección de datos del logro de la misión institucional.

**Tabla 5.** Coeficiente de confiabilidad para el logro de la misión institucional.

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
0,995	16

**Fuente:** Elaboración Propia.

La anterior tabla muestra el valor del coeficiente del alfa de Cronbach. Como se puede apreciar, el valor del alfa de Cronbach es 0.995, lo cual indica que la confiabilidad es muy buena.

### 5.1.2. Niveles de Baremos

Los niveles de Baremos servirán para dividir en rangos los datos obtenidos mediante las encuestas realizadas, en la tabla 6 se muestra los niveles de Baremos a utilizarse para cada variable.

**Tabla 6.** Niveles de Baremos a utilizarse para ambas variables.

<u>Administración por Resultados</u>		<u>Misión Institucional</u>	
	<u>Nivel</u>		<u>Nivel</u>
<b>B</b>	Bajo	<b>B</b>	Bajo
<b>M</b>	Medio	<b>M</b>	Medio
<b>A</b>	Alto	<b>A</b>	Alto

**Fuente:** Elaboración Propia.

La anterior tabla muestra los niveles de Baremos a utilizarse para las variables en estudio. Dichos niveles serán: Bajo, Medio, Alto.

#### A. Frecuencias de niveles en administración por resultados.

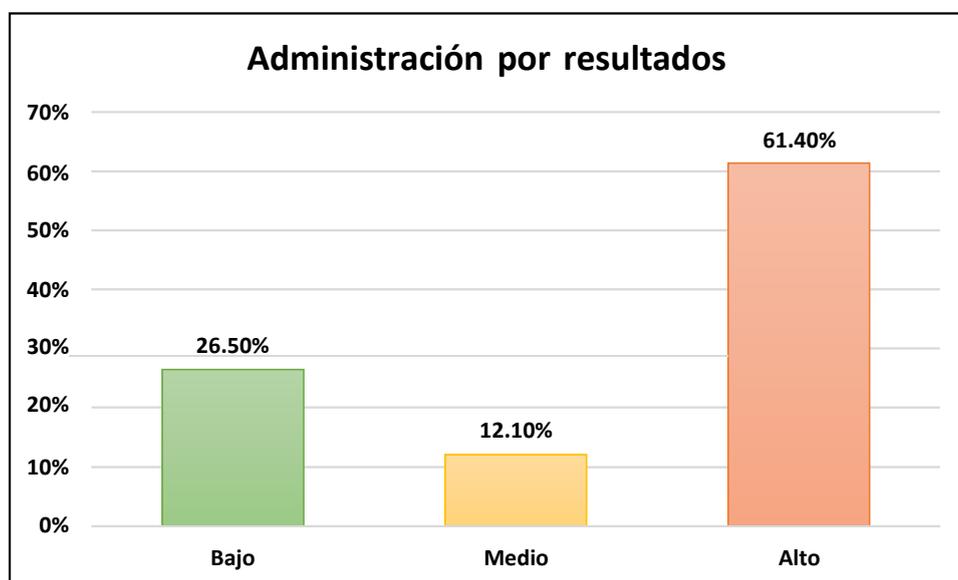
En la tabla 7 se muestra las frecuencias existentes para los distintos niveles de Baremos para la variable “Administración por resultados”.

**Tabla 7.** Frecuencia de niveles de la Administración por Resultados.

	<u>Frecuencias</u>	<u>Porcentaje</u>
<b>Administración por Resultados</b>	Bajo	35 26.50%
	Medio	16 12.10%
	Alto	81 61.40%
<b>Total</b>	132	100.00%

**Fuente:** Elaboración Propia.

Como se muestra en la anterior tabla, la mayoría de los encuestados consideran bajo su percepción que el nivel es alto (61.40%), el 26.50% de los encuestados lo consideran bajo y el 12.10% de los encuestados creen que el nivel actual de la administración por resultados se encuentra a medias. En la siguiente figura se muestra las frecuencias obtenidas en cada nivel de Baremos.



**Figura 1.** Frecuencias de los niveles para la administración por resultados.  
**Fuente:** Elaboración Propia.

La figura 1 muestra los porcentajes de las frecuencias de los niveles de Baremos para la variable “Administración por resultados”, donde el 61.40% de los trabajadores de la UGEL Oxapampa, Región Pasco, consideran que el nivel es alto.

#### **B. Frecuencias de niveles en la misión institucional.**

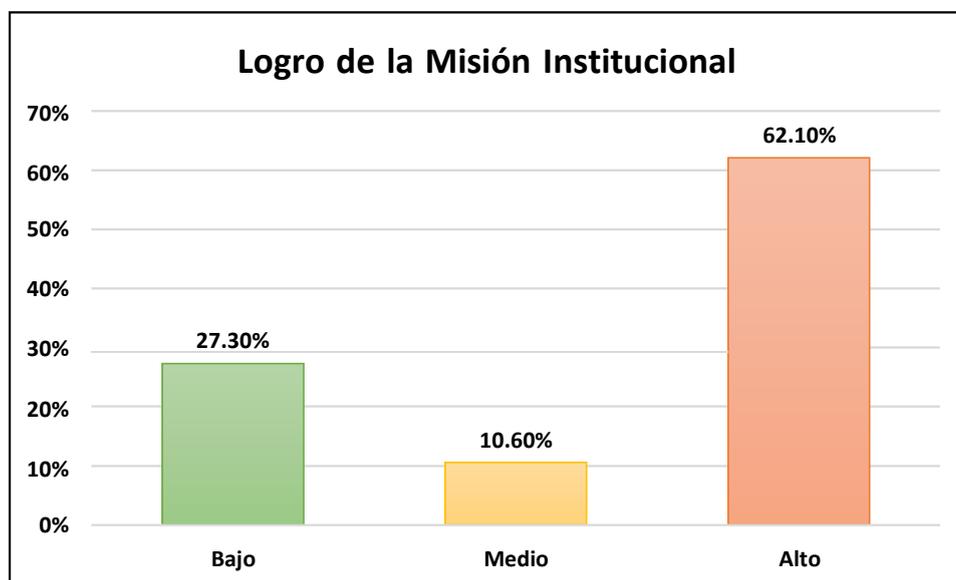
La tabla 10 muestra las frecuencias existentes para los niveles de Baremos (bajo, medio, alto) de la variable “Logro de la Misión institucional”.

**Tabla 8.** Frecuencia de niveles del logro de la misión institucional.

		<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Logro de la Misión Institucional</b>	Bajo	36	27.30%
	Medio	14	10.60%
	Alto	82	62.10%
	<b>Total</b>	132	100.00%

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la anterior tabla se muestra que el 62.10% de los trabajadores encuestados, consideran que el nivel del logro de la misión institucional es alto, mientras que el 27.30% de los encuestados consideran que es bajo y el 10.60% creen que tiene un nivel medio el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, 2018. La siguiente figura muestra las frecuencias para cada nivel de Baremos.

**Figura 2.** Frecuencias de los niveles para el logro de la misión institucional.

**Fuente:** Elaboración Propia.

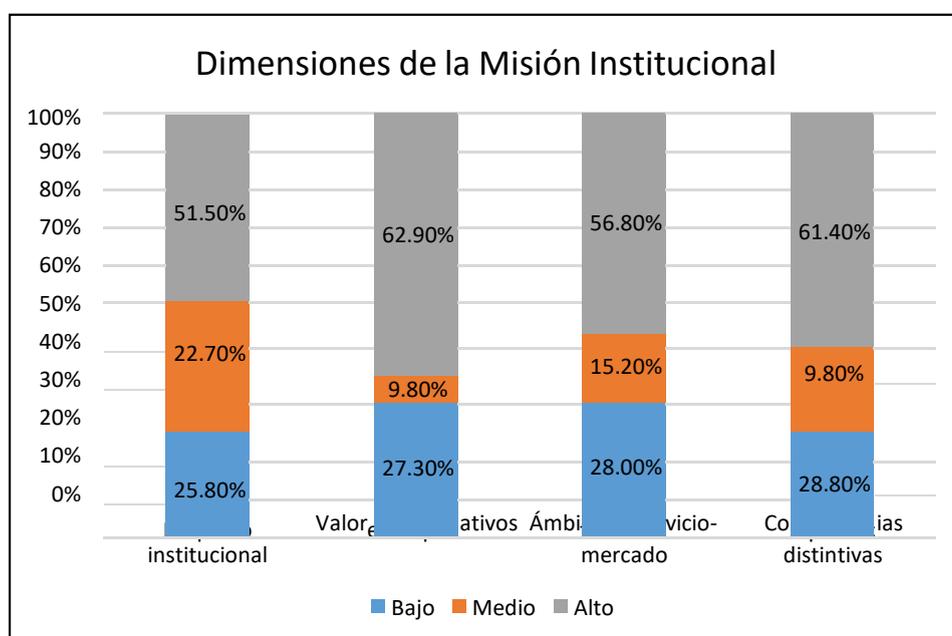
En la figura 2 se muestra que el 62.10% de los trabajadores encuestados en la UGEL Oxapampa de la Región Pasco consideran que es alto el logro de la misión institucional. En la tabla 8 se muestra las frecuencias obtenidas para los niveles de Baremos en las respectivas dimensiones de la variable "Misión institucional".

**Tabla 9.** Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la misión institucional.

		Frecuencias	Porcentaje
<b>Propósito Institucional</b>	Bajo	34	25.80%
	Medio	30	22.70%
	Alto	68	51.50%
	<b>Total</b>	132	100.00%
<b>Valores Corporativos</b>	Bajo	36	27.30%
	Medio	13	9.80%
	Alto	83	62.90%
	<b>Total</b>	132	100.00%
<b>Ámbito de Servicio-Mercado</b>	Bajo	37	28.00%
	Medio	20	15.20%
	Alto	75	56.80%
	<b>Total</b>	132	100.00%
<b>Competencias Distintivas</b>	Bajo	38	28.80%
	Medio	13	9.80%
	Alto	81	61.40%
	<b>Total</b>	132	100.00%

**Fuente:** Elaboración Propia.

Como se puede apreciar en la tabla 9, la mayoría de los encuestados consideran que el nivel es alto en las distintas dimensiones evaluadas de la variable “Misión institucional”. La siguiente figura muestra las frecuencias obtenidas en los diversos niveles en un gráfico de barras apiladas.

**Figura 3.** Frecuencias de las dimensiones de la misión institucional.

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la figura 3 se muestran las frecuencias obtenidas en cada dimensión de la variable “Misión institucional”, donde se puede observar que para las dimensiones “Valores corporativos” y “Competencias distintivas”, el 9.80% de los encuestados consideran que el actual nivel es medio, mientras que en las otras dos dimensiones los valores ascienden a 22.70% y 15.20% para las dimensiones “Propósito institucional” y “Ámbito de servicio-mercado” respectivamente.

### 5.1.3. Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Una vez conocida las frecuencias existentes para cada nivel de Baremos, se procede a realizar la prueba de normalidad de los datos. Para la presente investigación, se toma en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que los datos analizados superan los 50. La siguiente tabla muestra los resultados obtenidos para la prueba de normalidad de datos.

**Tabla 10.** Prueba de normalidad de datos.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Administración por resultados</b>	,296	132	<b>,000</b>	,747	132	,000
<b>Propósito institucional</b>	,224	132	<b>,000</b>	,811	132	,000
<b>Valores Corporativos</b>	,233	132	<b>,000</b>	,794	132	,000
<b>Aspectos de Servicio-mercado</b>	,253	132	<b>,000</b>	,796	132	,000
<b>Competencias Distintivas</b>	,244	132	<b>,000</b>	,791	132	,000
<b>Misión Institucional</b>	,240	132	<b>,000</b>	,783	132	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Elaboración Propia.

Como puede apreciarse en la tabla 12, el valor de significancia obtenida en las variables y sus dimensiones es menor a 0.05 (valor del nivel de significancia), con lo cual queda demostrado que los datos no siguen una distribución normal.

## 5.2. Contrastación de Hipótesis

Conociendo la confiabilidad de los datos obtenidos y la aplicación de los instrumentos para obtener dichos datos, se procede a contrastar las hipótesis planteadas en el capítulo 3. Para este análisis se procede a realizarlos mediante la correlación de Rho de Spearman y chi-cuadrada, entre las variables estudiadas y sus dimensiones.

### 5.2.1. Contraste de la hipótesis general

“La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018”.

- **H<sub>0</sub>**: La administración por resultados no tiene relación con el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú- 2018.
- **H<sub>a</sub>**: La administración por resultados tiene relación con el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018.

#### A. Cálculos estadísticos.

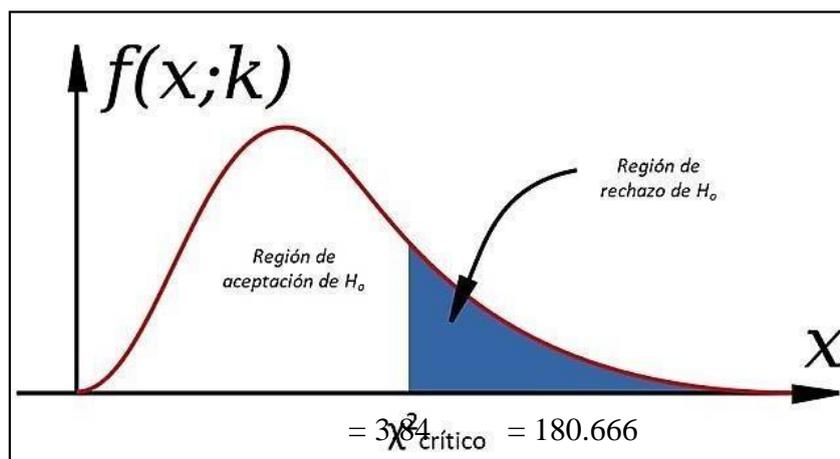
Para realizar el análisis estadístico de la hipótesis general, se hará uso del nivel de significancia de  $\alpha=0.05$

$$x_{cal}^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 180.666$$

Si se desea rechazar la **H<sub>0</sub>** se debe cumplir que.

$$x_{cal}^2 \geq x_{tabla}^2 \quad (r - 1)(k - 1) = 1gl; 1 - \alpha = 0.95 = 3.84$$

En caso de no cumplirse dicha condición, la **H<sub>a</sub>** será rechazada en lugar de la **H<sub>0</sub>**.



**Figura 4.** Región crítica para la hipótesis general.

**Fuente:** Elaboración Propia.

Cómo puede apreciarse en la figura 4, el valor de  $\chi_{\alpha}^2$  es de 180.666, con lo cual queda en la zona de rechazo de la **H<sub>0</sub>**. Aunque con este resultado todavía no existen evidencias claras para indicar que la Administración de Resultados tiene relación con el Logro de la Misión Institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018. En la tabla 11 se muestra la prueba de chi-cuadrada para la hipótesis general, y el valor de significancia.

**Tabla 11.** Prueba chi-cuadrada para la hipótesis general.

	Valor	G I	Sig. asintótica (2 caras)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	180,666 <sup>a</sup>	4	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	170,986	4	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	115,905	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	132		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,70.

**Fuente:** Elaboración Propia.

La anterior tabla muestra el resultado del análisis mediante la prueba de chi-cuadrada, donde el valor es de 180.666 y con un valor de significancia de 0.000, lo cual indica que se encuentra por debajo del nivel de significancia. Con esta prueba se obtiene un nuevo argumento para indicar que la Administración por resultados y el logro de la Misión Institucional

tienen relación, pero aún no se puede concluir con estas pruebas. La siguiente tabla muestra el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas mediante el valor de Rho de Spearman, donde se emplea una confiabilidad del 95% y un nivel de significancia de 0.05

**Tabla 12.** Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la MI.

		<b>Administración por Resultados</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Administración por resultados</b>	<b>Coeficiente de correlación</b> 1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b> .
		<b>N</b> 132
	<b>Logro de la Misión Institucional</b>	<b>Coeficiente de correlación</b> ,939**
		<b>Sig. (bilateral)</b> ,000
		<b>N</b> 132

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la tabla 12 se muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual equivale a 0.939; esto indica que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional es positivamente grande y perfecta.

## **B. Conclusión.**

Mediante los diversos análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, se obtienen evidencias claras para afirmar que la relación entre la Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018 es directamente perfecta; con un valor de significancia inferior al nivel de significancia (0.05), con lo que puede indicarse que la correlación es significativa.

### 5.2.2. Contraste de la hipótesis específica 1

“Existe correlación significativa de la administración por resultados con el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018”.

- **H<sub>0</sub>**: La administración por resultados no tiene relación con el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018.
- **H<sub>a</sub>**: La administración por resultados tiene relación con el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018.

#### A. Cálculos estadísticos.

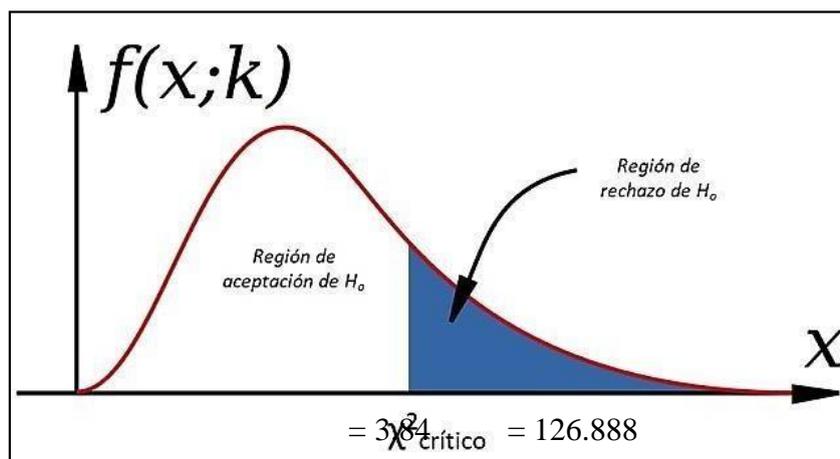
Para realizar el análisis estadístico de la hipótesis específica 1, se hará uso del nivel de significancia de  $\alpha=0.05$

$$x_{cal}^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 126.888$$

Si se desea rechazar la **H<sub>0</sub>** se debe cumplir que.

$$x_{cal}^2 \geq x_{tabla}^2 \quad (r - 1)(k - 1) = 1gl; 1-\alpha = 0.95 = 3.84$$

En caso de no cumplirse dicha condición, la **H<sub>a</sub>** será rechazada en lugar de la **H<sub>0</sub>**.



**Figura 5.** Región crítica para la hipótesis específica 1.

**Fuente:** Elaboración Propia.

Cómo puede apreciarse en la figura 5, el valor de  $x^2$  es de 126.888, dicho resultado no se encuentra dentro de la región de aceptación de la  $H_0$ . Aunque con este resultado todavía no existen evidencias claras para indicar que la Administración de Resultados tiene relación con el Logro de los Propósitos Institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú- 2018. En la tabla 13 se muestra la prueba de chi-cuadrada para la hipótesis específica 1, y el valor de significancia.

**Tabla 13.** Prueba chi-cuadrada para la hipótesis específica 1.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	126,888 <sup>a</sup>	4	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	134,854	4	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	97,169	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	132		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,64.

**Fuente:** Elaboración Propia.

La anterior tabla muestra el resultado del análisis mediante la prueba de chi-cuadrada, donde el valor es de 126.888 y con un valor de significancia de 0.000, lo cual indica que se encuentra por debajo del nivel de significancia. Con esta prueba se obtiene un nuevo argumento para indicar

que la Administración por resultados y el logro de los Propósitos Institucionales tienen relación, pero aún no se puede afirmar la **Ha**. La siguiente tabla muestra el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas mediante el valor de Rho de Spearman, donde se emplea una confiabilidad del 95% y un nivel de significancia de 0.05

**Tabla 14.** Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la PI.

		<b>Administración por Resultados</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Administración por Resultados</b>	<b>Coeficiente de correlación</b> <b>Sig. (bilateral)</b>
		1,000
		.
	<b>N</b>	132
	<b>Propósitos Institucionales</b>	<b>Coeficiente de correlación</b> <b>Sig. (bilateral)</b>
		<b>,838**</b> ,000
		132
	<b>N</b>	132

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la tabla 14 se muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual indica el valor 0.838; esto significa que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro de los Propósitos Institucionales es positivamente muy alta.

## **B. Conclusión.**

Mediante los diversos análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, se obtienen evidencias claras para afirmar que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro de los Propósitos Institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018 es directamente positiva muy alta; con un valor de significancia inferior al nivel de significancia (0.05), con lo que puede indicarse que la correlación es significativa.

### 5.2.3. Contraste de la hipótesis específica 2

“La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018”.

- **H<sub>0</sub>**: La administración por resultados no tiene relación con el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018.
- **H<sub>a</sub>**: La administración por resultados tiene relación con el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018.

#### A. Cálculos estadísticos.

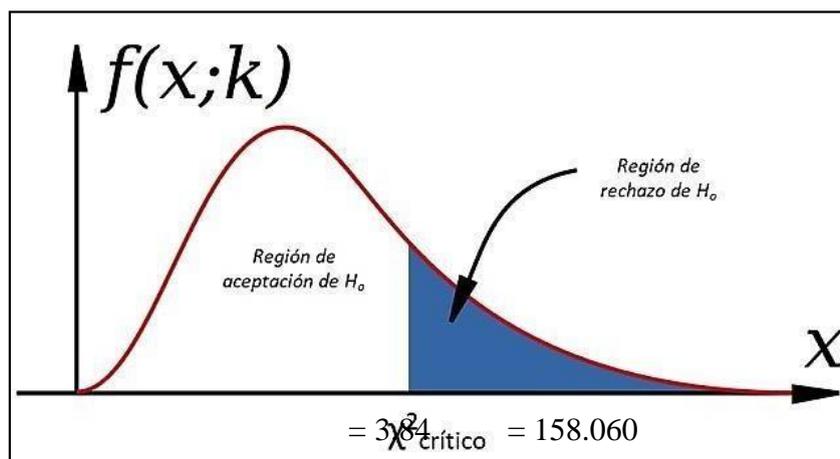
Para realizar el análisis estadístico de la hipótesis específica 2, se hará uso del nivel de significancia de  $\alpha=0.05$

$$x_{cal}^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 158.060$$

Si se desea rechazar la **H<sub>0</sub>** se debe cumplir que.

$$x_{cal}^2 \geq x_{tabla}^2 \quad (r - 1)(k - 1) = 1gl; 1 - \alpha = 0.95 = 3.84$$

En caso de no cumplirse dicha condición, la **H<sub>a</sub>** será rechazada en lugar de la **H<sub>0</sub>**.



**Figura 6.** Región crítica para la hipótesis específica 2.

**Fuente:** Elaboración Propia.

Cómo puede apreciarse en la anterior figura, el valor de  $\chi^2$  es de  $\chi^2_{cat} 158.060$ , dicho resultado no se encuentra dentro de la región de aceptación de la  $H_0$ . Aunque con esto todavía no existen evidencias claras para indicar que la Administración de Resultados tiene relación con el Logro de los Valores Institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018. En la tabla 15 se muestra la prueba de chi-cuadrada para la hipótesis específica 2, y el valor de significancia.

**Tabla 15.** Prueba chi-cuadrada para la hipótesis específica 2.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	158,060 <sup>a</sup>	4	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	155,572	4	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	112,311	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	132		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,58.

**Fuente:** Elaboración Propia.

La anterior tabla muestra el resultado del análisis mediante la prueba de chi-cuadrada, donde el valor es de 158.060 y con un valor de significancia de 0.000, lo cual indica que se encuentra por debajo del nivel de significancia (0.05). Con esta prueba se obtiene un nuevo argumento para

indicar que la Administración por resultados y el logro de los Valores Institucionales tienen relación, pero aún no se puede afirmar la **Ha**. La siguiente tabla muestra el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas mediante el valor de Rho de Spearman, donde se emplea una confiabilidad del 95% y un nivel de significancia de 0.05

**Tabla 16.** Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la VI.

		<b>Administración por Resultados</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Administración por Resultados</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
	N	1,000 .
	N	132
	<b>Valores Institucionales</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
N	,915** ,000	
N	132	

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es 0.915; esto significa que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro de los Valores Institucionales es muy grande y perfecta.

## **B. Conclusión.**

Mediante los diversos análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, se obtienen evidencias claras para afirmar que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro de los Valores Institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018 es directamente positiva muy grande y perfecta; con un valor de significancia inferior al nivel de significancia (0.05), con lo que puede indicarse que la correlación es significativa.

### 5.2.4. Contraste de la hipótesis específica 3

“Existe correlación significativa de la administración por resultados con el logro del ámbito servicio-mercado en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018”.

- **H<sub>0</sub>**: La administración por resultados no tiene relación con el logro del ámbito servicio-mercado en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú- 2018.
- **H<sub>a</sub>**: La administración por resultados tiene relación con el logro del ámbito servicio-mercado en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú- 2018.

#### A. Cálculos estadísticos.

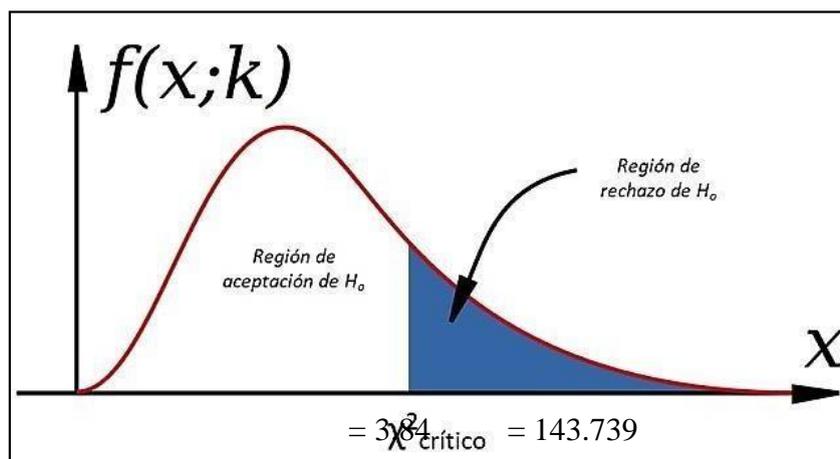
Para realizar el análisis estadístico de la hipótesis específica 3, se hará uso del nivel de significancia de  $\alpha=0.05$

$$x_{cal}^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 143.739$$

Si se desea rechazar la **H<sub>0</sub>** se debe cumplir que.

$$x_{cal}^2 \geq x_{tabla}^2 \quad (r - 1)(k - 1) = 1gl; 1 - \alpha = 0.95 = 3.84$$

En caso de no cumplirse dicha condición, la **H<sub>a</sub>** será rechazada en lugar de la **H<sub>0</sub>**.



**Figura 7.** Región crítica para la hipótesis específica 3.

**Fuente:** Elaboración Propia.

Cómo puede apreciarse en la figura 7, el valor de  $x^2$  es de 143.739, dicho resultado no se encuentra dentro de la región de aceptación de la  $H_0$ . Aunque con esto todavía no existen evidencias claras para indicar que la Administración de Resultados tiene relación con el Logro del Ámbito servicio-mercado en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018. La tabla 17 muestra la prueba de chi-cuadrada para la hipótesis específica 3, y el valor de significancia.

**Tabla 17.** Prueba chi-cuadrada para la hipótesis específica 3.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	143,739 <sup>a</sup>	4	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	150,975	4	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	106,804	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	132		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,42.

**Fuente:** Elaboración Propia.

La anterior tabla muestra el resultado del análisis mediante la prueba de chi-cuadrada, donde el valor es de 143.739 y con un valor de significancia de 0.000, lo cual indica que se encuentra por debajo del nivel de significancia (0.05). Con esta prueba se obtiene un nuevo argumento para

indicar que la Administración por resultados y el logro del Ámbito servicio-mercado tienen relación, pero aún no se puede afirmar la **Ha**. La siguiente tabla muestra el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas mediante el valor de Rho de Spearman, donde se emplea una confiabilidad del 95% y un nivel de significancia de 0.05

**Tabla 18.** Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la ASM.

		<b>Administración por Resultados</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Administración por Resultados</b>	<b>Coeficiente de correlación</b> <b>Sig. (bilateral)</b>
	N	1,000
	N	132
	<b>Ámbito servicio- mercado</b>	<b>Coeficiente de correlación</b> <b>Sig. (bilateral)</b>
	N	,888** ,000 132

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es 0.888; esto significa que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro del Ámbito servicio-mercado es muy buena.

## **B. Conclusión.**

Mediante los diversos análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, se obtienen evidencias claras para afirmar que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro del Ámbito servicio-mercado en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018 es directamente positiva y muy buena; con un valor de significancia inferior al nivel de significancia (0.05), con lo que puede indicarse que la correlación es significativa.

### 5.2.5. Contraste de la hipótesis específica 4

“La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018”.

- **H<sub>0</sub>**: La administración por resultados no tiene relación con el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018.
- **H<sub>a</sub>**: La administración por resultados tiene relación con el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018.

#### A. Cálculos estadísticos.

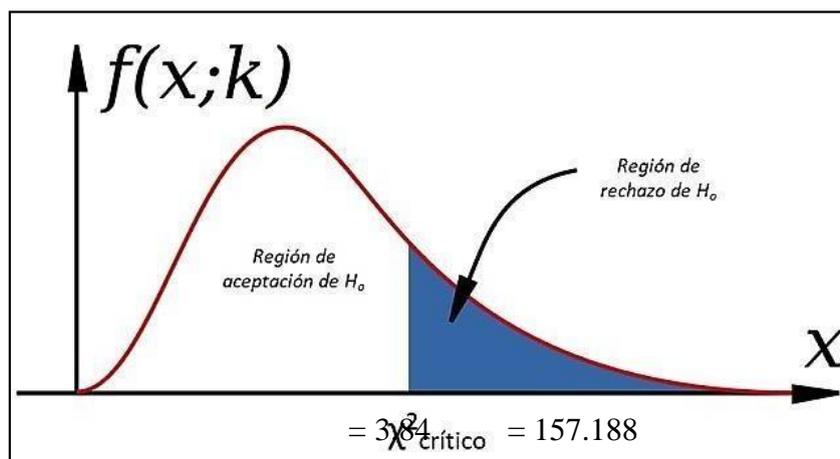
Para realizar el análisis estadístico de la hipótesis específica 4, se hará uso del nivel de significancia de  $\alpha=0.05$

$$x_{cal}^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} = 157.188$$

Si se desea rechazar la **H<sub>0</sub>** se debe cumplir que.

$$x_{cal}^2 \geq x_{tabla}^2 \quad (r - 1)(k - 1) = 1gl; 1 - \alpha = 0.95 = 3.84$$

En caso de no cumplirse dicha condición, la **H<sub>a</sub>** será rechazada en lugar de la **H<sub>0</sub>**.



**Figura 8.** Región crítica para la hipótesis específica 4.

**Fuente:** Elaboración Propia.

Cómo puede apreciarse en la figura 8, el valor de  $x^2$  es de 157.188, dicho resultado no se encuentra dentro de la región de aceptación de la  $H_0$ . Aunque con esto todavía no existen evidencias claras para indicar que la Administración de Resultados tiene relación con el Logro de las Competencias Distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018. La tabla 19 muestra la prueba de chi-cuadrada para la hipótesis específica 4, y el valor de significancia.

**Tabla 19.** Prueba chi-cuadrada para la hipótesis específica 4.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	157,188 <sup>a</sup>	4	,000
<b>Razón de verosimilitud</b>	159,941	4	,000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	112,676	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	132		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,58.

**Fuente:** Elaboración Propia.

La anterior tabla muestra el resultado del análisis mediante la prueba de chi-cuadrada, donde el valor es de 157.188 y con un valor de significancia de 0.000, lo cual indica que se encuentra por debajo del nivel de significancia (0.05). Con esta prueba se obtiene un nuevo argumento para

indicar que la Administración por resultados y el logro de las Competencias Distintivas tienen relación, pero aún no se puede afirmar la **Ha**. La siguiente tabla muestra el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas mediante el valor de Rho de Spearman, donde se emplea una confiabilidad del 95% y un nivel de significancia de 0.05

**Tabla 20.** Coeficiente de correlación para la AR y el logro de la CD.

		<b>Administración por Resultados</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Administración por Resultados</b>	1,000
	<b>Coeficiente de correlación</b>	.
	<b>Sig. (bilateral)</b>	.
	<b>N</b>	132
<b>Competencias Distintivas</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>,928**</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000
	<b>N</b>	132

**Fuente:** Elaboración Propia.

En la anterior tabla se muestra el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es 0.928; esto significa que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro de las Competencias Distintivas es muy grande y perfecta.

## **B. Conclusión.**

Mediante los diversos análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, se obtienen evidencias claras para afirmar que la relación existente entre la Administración por Resultados y el Logro de las Competencias Distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018 es directamente positiva muy grande y perfecta; con un valor de significancia inferior al nivel de significancia (0.05), con lo que puede indicarse que la correlación es significativa.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al objetivo general se buscó determinar la relación que existe entre la administración por resultados en el logro de la misión institucional de la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018, los resultados obtenidos ya finalizado la presente investigación, se tienen evidencias estadísticas para indicar que el nivel de correlación entre dichas variables investigadas es de  $R=0.939$ , indica que la correlación existente es muy grande y significativa de forma directa como lo indica la tabla 3, el análisis estadístico también indica que se obtienen el valor de  $p=0.000$  el cual es menor al nivel de significancia (0.05). Con esto se muestran evidencias para que la Administración de Resultados y el Logro de la Misión Institucional tienen una relación significativa y directamente muy grande, según lo perciben los trabajadores de la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018. Los resultados obtenidos pueden contrastarse con los obtenidos por Sesé (2019) en su investigación titulada “Modelo de gestión por resultados para la Dirección Distrital 23D03. La Concordia Salud” donde obtiene el resultado de que los modelos de gestión por resultados se relacionan positivamente en las decisiones tomadas de la Dirección Distrital 23D03.

Referente al objetivo específico 1, el cual determina la relación que existe entre la administración por resultados en el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018; donde el resultado es  $R=0.838$  lo cual significa que la relación existente es muy buena, como lo indica la tabla 3; y se muestra el valor de significancia de  $p=0.000$  el cual es menor al nivel de significancia (0.05). Con esto queda evidenciado que existe relación directa y muy buena entre la administración por resultados y el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018; lo cual quiere decir que, si se realiza acciones positivas en la administración por resultados, también se mostrarán cambios positivos en el logro de los propósitos institucionales. Estos datos pueden contrastarse con la investigación realizada por Vaca (2019) titulada “Diseño de modelo de

gestión por resultados en la Empresa Pública Municipal de agua potable y alcantarillado de Ibarra” donde obtuvo el resultado de que el modelo propuesto influye directamente en los resultados administrativos obtenidos en la Empresa Pública Municipal de agua potable y alcantarillado de Ibarra.

Con respecto al segundo objetivo específico el cual indica que se desea determinar la relación que existe entre la administración por resultados en el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018, donde se obtiene el resultado  $R=0.915$  y un valor de significancia de  $p=0.000$ , lo que significa que existe una relación significativa muy grande entre la administración por resultados y el logro de los valores institucionales. Esto queda demostrado en la investigación realizada por Calderón (2020) en su tesis titulada “Gestión por resultados y motivación laboral de los trabajadores de los CONECTAMEF de la Macroregión Centro en el año 2019”, donde el investigador llega a la conclusión de que existe relación directa entre la gestión por resultados y la motivación laboral, según lo indican los 57 trabajadores encuestados, con un valor de correlación de  $R=0.856$ , lo cual significa que la correlación es muy buena.

Referente al objetivo específico 3, donde menciona que se busca determinar la relación que existe entre la administración por resultados en el logro del ámbito servicio-mercado con un valor de correlación entre ambas variables de  $R=0.888$  y un valor de significancia de  $p=0.000$  el cual es menor al nivel de significancia. Esto significa que la administración por resultados tiene relación significativa y muy buena con el logro del ámbito servicio-mercado en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018; lo que quiere decir que si se realizan cambios positivos en la administración por resultados, se observaran cambios positivos también en el logro del ámbito servicio-mercado. Este resultado queda evidenciado con la investigación realizada por Alfaro (2019) en su tesis titulada “La filosofía institucional y la gestión administrativa por resultados en la Universidad Nacional del Centro del Perú”, donde el investigador llegó a la

conclusión de que la contribución filosófica institucional es significativa en la gestión administrativa por resultados.

Con respecto al último objetivo específico planteado, lo cual busca determinar la relación que existe entre la administración por resultados en el logro de las competencias distintivas de la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018; donde se obtiene el valor de  $R=0.928$  y un valor de significancia de  $p=0.000$ ; lo cual quiere decir que el nivel de relación es muy grande y muy buena entre ambas variables, como lo indica la tabla 3. Esto indica que cualquier cambio positivo realizado en la administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de las competencias distintivas. Estos resultados se contrastan con lo obtenido por Adrianzén (2018) en su tesis planteada “Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima – 2018” donde se tiene el resultado de  $R=0.358$  que indica que su correlación es débil pero significativa, en una muestra de 106 trabajadores de la Policía Nacional de Lima.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye en la presente investigación que existe una relación significativa, muy grande entre la administración por resultados en el logro de la misión institucional, indicando que si se realiza un cambio positivo en la administración por resultados se tendrán también cambios positivos en el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018. Con un valor de correlación de  $R=0.939$  y un valor de significancia de  $p=0.000$ ; con lo cual se aceptó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula.
2. Se llega a la conclusión de que la relación existente entre la administración por resultados y el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018 es muy buena y positiva; esto se evidencia por el valor de  $R=0.838$  y también tiene una relación significativa por tener el valor de  $p=0.000$ , lo cual significa que si se realiza cambios en los procesos de la administración por resultados, esto se refleja de forma directa en los resultados del logro de los propósitos institucionales; aceptando la hipótesis alterna planteada en la contrastación de la hipótesis.
3. Se concluye que existe relación positiva a un nivel muy grande y significativa con un valor de  $R=0.915$  entre las variables administración por resultados y el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018, teniendo un valor de significancia de  $p=0.000$ , aceptando la hipótesis planteada en el capítulo 3, esto significa que si se realiza cambios positivos en la administración por resultados, se obtienen cambios positivos en el logro de los valores institucionales de la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.
4. Se llega a la conclusión de que entre la administración por resultados y el logro del ámbito servicio-mercado tienen una correlación muy buena y significativamente directa, esto debido a que se obtuvo el valor de  $R=0.888$  lo cual indica que su relación es muy buena

como se aprecia en la tabla 3; también se obtuvo el valor de  $p=0.000$  que significa que su relación es significativa. Esto significa que a cualquier cambio positivo en la administración por resultados, influye directamente en el logro del ámbito servicio-mercado.

5. Se llega a la conclusión de que la relación existente entre la administración por resultados y las competencias distintivas es muy grande y significativa debido a que se obtuvo el valor de correlación de Rho de Spearman de  $R=0.928$ ; con un valor de significancia de  $p=0.000$  el cual indica que la correlación es significativa. Llegando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Quedando en evidencia de que si se realizan cambios positivos en la administración por resultados, se obtienen resultados positivos en el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los altos directivos de la UGEL Oxapampa, Región Pasco – Perú establecer estrategias para mejorar la administración por resultados ya que esta se relaciona directamente en el logro de la misión institucional.
2. Es recomendable para los directivos de la UGEL Oxapampa, Región Pasco realizar mediciones periódicas para medir las percepciones de los trabajadores con respecto a la administración por resultados, de esta forma se tendrá nociones del actual estado del logro de la misión institucional.
3. Se recomienda abordar los temas tratados en este estudio en las sesiones de aprendizaje, profundizando a detalle las características de las variables de investigación tratados en este estudio.
4. Se recomienda establecer políticas y estrategias de mejora continua para obtener resultados positivos en la administración, de esta forma se logrará conseguir un mayor logro en la misión institucional de la UGEL Oxapampa, Región Pasco.
5. Se recomienda a los trabajadores de la UGEL Oxapampa, Región Pasco culturizar la administración por resultados para conseguir resultados favorables en el logro de los propósitos institucionales, valores institucionales, ámbito servicio-mercado y las competencias distintivas para un mejor logro de la misión institucional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bisquerra, R. (1989). *Método de investigación educativa - Guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- Campo Sesé, Y. C. (2019). *Modelo de gestión por resultados para la Dirección Distrital 23D03 La Concordia Salud*. Escuela de postgrados. Quito: Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2085>
- Chacón Vaca, L. E. (2019). *Diseño de modelo de gestión por resultados en Empresa Pública Municipal de agua potable y alcantarillado de Ibarra*. Escuela de postgrados. Quito: Universidad tecnológica Israel. Obtenido de <https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2013>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Lucila Abal, M. (11 de Enero de 2017). *Cómo tu Misión y Visión pueden estar alejando tus clientes*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2020, de ANDIMOL Inbound Marketing: <https://info.andimol.co/como-tu-mision-y-vision-pueden-estar-alejando-tus-clientes>
- Maragno Coral, S., De Souza, P., & Joao Lunkes, R. (2014). Misión institucional: Análisis de los principales elementos propuestos por Pearce II (1982) presentes en las misiones de los Hoteles de Santa Catarina, Brasil. *Estudios y perspectivas en turismo*, 23, 467-483.
- Mariño Alfaro, O. J. (2019). *La filosofía institucional y la gestión administrativa por resultados en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Escuela universitaria de posgrado. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3904>

- Milanesi, A. (2018). La administración por resultados: Una revisión de la literatura y sus desafíos en América Latina. *Administración&Desarrollo*, 48(1), 170-199. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6654352>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (Tercera ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Pearce II, J. (1982). The company mission as strategic tool. *Sloan Management Review*, 15-24.
- Rios Adrianzén, W. C. (2018). *Gestión por resultados y administración pública en la Policía Nacional del Perú, Lima - 2018*. Escuela de Posgrado, Ciencias empresariales. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21654>
- Supo, J. (2012). *Seminario de investigación científica*. México D.F.: México.
- Torrijos Gijón, P. (15 de Octubre de 2020). *Misión y Visión: Los Dos Conceptos más Ignorados y Olvidados de la Empresa*. (J. Valda, Editor) Recuperado el 02 de Enero de 2021, de Grandes Pymes Web Site: <https://www.grandespymes.com.ar/2021/02/03/mision-y-vision-los-dos-conceptos-mas-ignorados-y-olvidados-de-la-empresa-3/>
- Trinidad, L., & Rodriguez, L. (1 de Marzo de 2014). *Técnicas de investigación*. Obtenido de Metodología de la investigación científica: <https://shailtrinidad.wordpress.com/2014/03/25/tecnicas-de-investigacion/>
- Valderrama Mendoza, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación*. Lima: San Marcos.

Veliz Calderon, I. K. (2020). *Gestión por resultados y motivación laboral de los trabajadores de los CONECTAMEF de la Macroregión Centro en el año 2019*. Escuela de Posgrado.

Lima: Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Obtenido de

<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/168>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

**Tabla 21.** Anexo 1 - Matriz de consistencia.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensión	Escala medición	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?	Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.	La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de la misión institucional en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.		Planificación estratégica		<b>Método:</b> Hipotético-Deductivo
					Encuesta escala de Likert:	<b>Tipo:</b> Aplicada
				Responsabilidad		<b>Nivel:</b> Correlacional
¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?	Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.	La administración por resultados se relaciona significativamente con la administración por resultados con el logro de los propósitos institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.	Administración por Resultados	Monitoreo y evaluación	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	<b>Diseño:</b> No experimental
				Desarrollo personal		<b>Población:</b> 200 trabajadores
¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?	Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.	La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de los valores institucionales en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.		Propósito institucional	Encuesta escala de Likert:	<b>Muestra:</b> 132 trabajadores
						<b>Técnica y recolección de datos:</b> Encuesta
¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro del ámbito mercado-servicio en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 21018?	Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro del ámbito mercado-servicio en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.	La administración por resultados se relaciona significativamente con el logro del ámbito mercado-servicio en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.	Misión Institucional	Valores corporativos	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso	<b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario

---

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la administración por resultados y el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.</p>	<p>La administración por resultados se relaciona significativamente en el logro de las competencias distintivas en la UGEL Oxapampa, Región Pasco, Perú – 2018.</p>	<p>Ámbito de servicio-mercado</p> <hr/> <p>Competencias distintivas</p>	<p>4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>
--	--	---	---	---

---

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

**Tabla 22.** Anexo 2 - Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica y unidad de medida	
<b>Administración por Resultados</b>	La definición de la administración por resultados según lo menciona	El ciclo de la Administración por resultados implica desarrollar herramientas de gestión. Cada uno de dichos instrumentos se deben observar como un engranaje en la cadena de la Administración por	Planificación estratégica	Planeamiento estratégico	Encuesta escala de Likert:	
				Planeamiento operativo		
	Van Dooren; es un estilo de administración que utiliza una información de desempeño para tomar futuras decisiones, su incorporación muestra el			Responsabilidad	Compromiso de desempeño institucional	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces
					Compromiso de resultado de administración	
						4. Casi siempre 5. Siempre
					Compromiso de interesados	
	desempeño en la gestión política, presupuesto o contratos.	Resultados. (Milanesi, 2018).		Monitoreo y evaluación	Monitoreo y control	
					Sensibilización	
				Desarrollo personal	Capacitación	
					Competencias	
				Incentivos		
<b>Misión Institucional</b>	Para Drucker (1974); la misión institucional es la base de las estrategias, planes, prioridades y actividades de la organización; la misión es lo que diferencia una organización de otra.	En 1982, el autor Pearce II presentó un grupo de elementos que debe contener una efectiva misión institucional, dichos elementos son:	Propósito institucional	Principales clientes	Encuesta escala de Likert:	
				Mercado objetivo		
					Producto o servicio ofertado	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso
					Filosofía corporativa	
				Valores corporativos	Valores corporativos	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Tecnología		
			Ámbito de servicio-mercado	Competencias distintivas		

S	i	a	i	oFines de lucro institucional
u	v	y	m	Dominio geográfico
p	e	c	i	Imagen pública
e	n	r	e	Competencia propia
r	c	e	n	Competencia distintiva
v	i	c	t	

**Fuente:** Elaboración propia.

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

**Tabla 23.** Anexo 3 - Matriz de operacionalización del instrumento.

<b>Variable</b>	<b>Tipo</b>	<b>Escala</b>	<b>Unidad de Medida</b>	<b>Indicador</b>
<b>V1: Administración por resultados.</b>	Cuantitativo	Nominal	Encuesta escala de Likert:	Cuestionario de 30 preguntas.
- <b>Planificación.</b>	Cuantitativo	Nominal	1. Nunca	
- <b>Responsabilidad.</b>	Cuantitativo	Nominal	2. Casi nunca	
- <b>Monitoreo y control.</b>	Cuantitativo	Nominal	3. A veces	
- <b>Desarrollo personal</b>	Cuantitativo	Nominal	4. Casi siempre 5. Siempre	
<b>V2: Misión institucional:</b>	Cuantitativo	Nominal	Encuesta escala de Likert:	Cuestionario de 16 preguntas.
- <b>Propósito institucional.</b>	Cuantitativo	Nominal	1. Totalmente en desacuerdo	
- <b>Valores corporativos.</b>	Cuantitativo	Nominal	2. En desacuerdo	
- <b>Servicio-mercado.</b>	Cuantitativo	Nominal	3. Indeciso	
- <b>Competencia distintiva</b>	Cuantitativo	Nominal	4. De acuerdo	
	Cuantitativo	Nominal	5. Totalmente de acuerdo	

**Fuente:** Elaboración propia.

## Anexo 4: Instrumentos de Investigación

### UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



**Fecha:** .....

La siguiente encuesta es desarrollada para conocer su apreciación con respecto a los resultados obtenidos en la actual administración, cabe resaltar que esta encuesta debe ser desarrollada de forma anónima.

**Instrucciones:** Conteste con total sinceridad y veracidad, esta encuesta es completamente anónima. Por favor, marque con una **X** la alternativa que considere correcta bajo su apreciación.

**Escala de respuestas:**

- **Nunca (1)**
- **Casi nunca (2)**
- **A veces (3)**
- **Casi siempre (4)**
- **Siempre (5)**

**PREGUNTAS****1 2 3 4 5**

- 1 Participas en la elaboración de planes.
- 2 Se evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.
- 3 Se seleccionan alternativas para solucionar los problemas que se representan en la organización.
- 4 Se descentralizan las decisiones a través del presupuesto público.
- 5 Participan en la ejecución de planes operativos.
- 6 Se mejoran la capacidad para mejorar planes operativos.
- 7 Se prioriza la ejecución de los planes operativos según las necesidades de la ciudadanía.
- 8 Asumo compromisos de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo.
- 9 Me comprometo a alcanzar los servicios necesarios para cumplir los objetivos de la organización.
- 10 Asumo compromiso con mi ciudadanía.
- 11 Asumo compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión de mi organización.
- 12 Se definen los servicios para hacer un control más efectivo de los gastos públicos.
- 13 Organizo con responsabilidad el presupuesto en base a programas.
- 14 Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.
- 15 Se exige tener una unidad responsable del diseño y ejecución del programa presupuestal.
- 16 Se formulan los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.
- 17 Se realiza el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal mediante indicadores de desempeño.
- 18 Los responsables utilizan efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuestal.
- 19 El monitoreo se aplica en la gestión de los proyectos.
- 20 La evaluación me permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.
- 21 Se realizan los informes en el momento oportuno de las evaluaciones.
- 22 Se orientan al personal para desarrollar los conocimientos necesarios en la organización.
- 23 Se orientan al personal para desarrollar las competencias necesarias en la organización.
- 24 Se establece las necesidades del personal para mejorar sus desempeños.
- 25 Me siento motivado para los cambios de la organización.
- 26 Participo en capacitaciones para mejorar mi desempeño en procesos para resultados.
- 27 Me siento seguro (a) de las actividades que se requieren para el cambio del modelo de mi organización.
- 28 Me identifico con la organización para el logro de los objetivos.
- 29 Participo en la evaluación del desempeño.
- 30 Recibo incentivos en mi organización.

## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



**Fecha:** .....

La siguiente encuesta es desarrollada para conocer su apreciación con respecto a los logros de la misión institucional.

**Instrucciones:** Conteste con total sinceridad y veracidad, esta encuesta es completamente anónima. Por favor, marque con una **X** la alternativa que considere correcta bajo su apreciación.

### Escala de respuestas:

- **Totalmente en desacuerdo (1)**
- **En desacuerdo (2)**
- **Indeciso (3)**
- **De acuerdo (4)**
- **Totalmente de acuerdo (5)**

	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Existe énfasis en los clientes en la misión institucional.					
2	La misión institucional menciona los productos y servicios ofrecidos por la organización.					
3	Se menciona el contexto, sector económico o mercado de actuación en la misión institucional.					
4	La misión plasmada en la institución se preocupa por la calidad.					
5	Se menciona el retorno al accionista en la misión institucional.					
6	Se aprecia la filosofía y valores corporativos en la misión institucional.					
7	Los colaboradores son mencionados en la misión institucional.					
8	Se muestra la responsabilidad social en la misión de la institución.					
9	La misión tiene un concepto propio/distintivo de la institución.					
10	La misión contiene el crecimiento de la institución, rentabilidad o supervivencia.					
11	En la misión institucional se menciona al compromiso con el desarrollo (sustentable, económico, social).					
12	Se menciona la responsabilidad ambiental en la misión institucional.					
13	Nuestra misión institucional menciona el lugar de actuación de la institución.					
14	Se menciona a los proveedores en la misión de nuestra institución.					
15	La tecnología utilizada en la institución se menciona en la misión.					
16	La misión institucional contiene las normas y leyes a cumplirse.					

**Anexo 5: Consentimiento Informado**

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Oxapampa, 03 de Julio de 2019

**CARTA N°001-2019-RECV**

**A** : Vivian Maribel Villegas Ramos  
**Directora de UGEL Oxapampa**

**ASUNTO** : SOLICITO AUTORIZACION PARA DESARROLLAR UN TRABAJO DE INVESTIGACION

Mediante el presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno; siendo egresado de la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, de la carrera profesional de Administracion y Sistemas, estoy realizando un trabajo de investigación el cual será la Tesis que sustentare para optar el Titulo Profesional de Licenciado en Administracion para lo cual solicito a su digno despacho me permitan aplicar el cuestionario a los colaboradores de la entidad, para dicha tesis titulada: La Administracion por Resultados y el logro de la misión institucional en la UGEL de Oxapampa, Region Pasco, Peru – 2018.

Conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de investigación, le solicitamos su colaboración ya que su entidad se vera beneficiada en la medida en que, una vez aprobada la tesis ayudara en la mejora de la organización.

Sin otro particular le expreso las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Raul Esteban Castro Valentin  
 D.N.I.: 71253403





"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

**Señor** : Raúl Esteban CASTRO VALENTIN

**Asunto** : Autorización para el desarrollo de trabajo de investigación.

Por medio de la presente comunico a usted que, en base a la solicitud presentada, la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, autoriza aplicar el cuestionario a los trabajadores de esta entidad, para dicha tesis titulada: "LA ADMINISTRACIÓN POR RESULTADOS Y EL LOGRO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL EN LA UGEL OXAPAMPA, REGION PASCO, PERÚ – 2018"

Oxapampa, 08 de julio de 2019

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
OXAPAMPA  
Dra. Yvonne MARI VILLEGAS RAMIRO  
Directora de Programas Sectoriales

VARIABLE	Administración Por Resultados																
DIMENSIONE	PLANIFICACION				RESPONSABILIDAD				MONITOREO Y CONTROL					DESARROLLO PERSONAL			
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
SUJETOS																	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4
8	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3
9	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4
10	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
11	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4
12	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
14	3	3	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2
15	4	2	3	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	2
17	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2
19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2
21	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
22	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5
27	1	2	1	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4
28	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4
29	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4
30	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
31	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
32	5	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
34	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
35	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2
36	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
37	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2
38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
39	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3

41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3		
42	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	4	3	
43	5	2	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	
44	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	5	3	5	4	
45	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	2	1	1	3	2	4	2	4	3	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
47	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
48	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3
49	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4
53	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4
54	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
55	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4
56	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4
57	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	4	5	2	3	3
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
59	3	3	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	3	4	4	4	4	4
60	4	2	3	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	3
61	2	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	2	3	5	4	4	4	4

1	VARIABLE	MISION INSTITUCIONAL																					
2	DIMENSIONE	PRONOSTICO INSTITUCIONAL				VALORES CORPORATIVOS				AMBITO DE SERVICIO DE MERCADO					DESARROLLO PERSONAL				COMPETENCIAS DISTINTIVAS				
3	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
4	SUJETOS																						
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
7	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3
8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4
10	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	7	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4
12	8	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4
13	9	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
14	10	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4
15	11	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4
16	12	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	4	5	2	3
17	13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4
18	14	3	3	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	3	4	4	4	4
19	15	4	2	3	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	3
20	16	2	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	2	3	5	4	4	4
21	17	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1
22	18	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4
23	19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	20	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	5	2	5	4
25	21	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4
26	22	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	3	4	3	4
27	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	25	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
30	26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	2	4
31	27	1	2	1	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4
32	28	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4	1	2	4	1	2
33	29	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2
34	30	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
35	31	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
36	32	5	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
37	33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4
38	34	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
39	35	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2
40	36	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5
41	37	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3
42	38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
43	39	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	40	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4

	H	B	V	D	L	F	G	N	I	V	R	L	M	N	V	F	K	N	S	I	V	Y	W
100	96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	97	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4
102	98	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4
103	99	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
104	100	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4
105	101	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4
106	102	3	3	3	3	4	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	4	5	2	3
107	103	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4
108	104	3	3	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	3	4	4	4	4
109	105	4	2	3	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	3
110	106	2	2	2	4	4	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	2	3	5	4	4	4
111	107	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1
112	108	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4
113	109	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	110	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	5	2	5	4
115	111	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4
116	112	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	3	4	3	4
117	113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	115	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
120	116	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	2	4
121	117	1	2	1	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4
122	118	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	4	3	4	1	2	4	1	2
123	119	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2
124	120	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
125	121	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
126	122	5	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
127	123	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4
128	124	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
129	125	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2
130	126	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5
131	127	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3
132	128	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
133	129	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	130	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4
135	131	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
136	132	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	4	3

## Validación del Instrumento

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

##### Datos generales:

Título de la Investigación, "Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú- 2018".

1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación: Cuestionario de Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional.

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. No cumple con el criterio</li><li>2. Nivel bajo</li><li>3. Nivel moderado</li><li>4. Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</li><li>2.- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</li><li>3.- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente</li><li>4.-Los ítems son suficientes.</li></ol>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. No cumple con el criterio</li><li>2. Nivel bajo</li><li>3. Nivel moderado</li><li>4. Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-El ítem no es claro</li><li>2.-El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li><li>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li><li>4.-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li></ol>
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-No cumple con el criterio</li><li>2.-Nivel bajo</li><li>3.-Nivel moderado</li><li>4.-Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-El ítem no tiene relación con la dimensión.</li><li>2.-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li><li>3.-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li><li>4.-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li></ol>

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.-No cumple con el criterio 2.-Nivel bajo 3.-Nivel moderado 4.-Nivel alto	1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3.-El ítem es relativamente importante. 4 - El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---	---

Evaluación del experto acerca de la encuesta, "Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018".

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
<i>Juz Maria Clasifica Maorri</i>	<i>Superior titulado</i>	<i>30</i>	<i>4º nivel ALTO</i>

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.

Firma:  .....

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

#### Datos generales:

Título de la Investigación, "Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú- 2018".

1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación: Cuestionario de Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional.

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los items que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. No cumple con el criterio</li><li>2. Nivel bajo</li><li>3. Nivel moderado</li><li>4. Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- Los items no son suficientes para medir la dimensión</li><li>2.- Los items miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</li><li>3.- Se deben incrementar algunos items para poder evaluar la dimensión completamente.</li><li>4.-Las items son suficientes.</li></ol>
<b>CLARIDAD</b> El item se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas	<ol style="list-style-type: none"><li>1. No cumple con el criterio</li><li>2. Nivel bajo</li><li>3. Nivel moderado</li><li>4. Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-El item no es claro</li><li>2.-El item requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li><li>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del item.</li><li>4.-El item es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li></ol>
<b>COHERENCIA</b> El item tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-No cumple con el criterio</li><li>2.-Nivel bajo</li><li>3.-Nivel moderado</li><li>4.-Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-El item no tiene relación con la dimensión.</li><li>2.-El item tiene una relación tangencial con la dimensión.</li><li>3.-El item tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li><li>4.-El item se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li></ol>

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.-No cumple con el criterio 2.-Nivel bajo 3.-Nivel moderado 4.-Nivel alto	1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3.-El ítem es relativamente importante. 4 - El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---	---

Evaluación del experto acerca de la encuesta, "Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018".

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
<i>Anibal T. Dela O Toipoco</i>	<i>Titulado</i>	<i>30</i>	<i>Nivel Alto</i>

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.



Firma: .....

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

#### Datos generales:

Título de la Investigación, "Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú- 2018".

1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación: Cuestionario de Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional.

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. No cumple con el criterio</li><li>2. Nivel bajo</li><li>3. Nivel moderado</li><li>4. Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</li><li>2.- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total.</li><li>3.- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li><li>4.-Los ítems son suficientes.</li></ol>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. No cumple con el criterio</li><li>2. Nivel bajo</li><li>3. Nivel moderado</li><li>4. Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-El ítem no es claro</li><li>2.-El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li><li>3.-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li><li>4.-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li></ol>
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-No cumple con el criterio</li><li>2.-Nivel bajo</li><li>3.-Nivel moderado</li><li>4.-Nivel alto</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1.-El ítem no tiene relación con la dimensión.</li><li>2.-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li><li>3.-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li><li>4.-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li></ol>

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.-No cumple con el criterio 2.-Nivel bajo 3.-Nivel moderado 4.-Nivel alto	1.- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3.-El ítem es relativamente importante. 4.- El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---	---

Evaluación del experto acerca de la encuesta, "Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018".

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
Nestor Alfredo Carrasco	Licenciado en Administración	30	3.- Nivel Moderado

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.

Firma: 

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

Datos generales:

Título de la Investigación, "Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú- 2018".

1.1.Nombre del instrumento, motivo de validación: Cuestionario de Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo ③ Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total. ③ Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo ③ Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere mucha modificación o una muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. ③ Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo ③ Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. ③ El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Nivel bajo</li> <li>3. Nivel moderado</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</li> <li>2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.</li> <li>3. El ítem es relativamente importante.</li> <li>4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</li> </ol>
---	---	---

Evaluación del experto acerca de la encuesta, "Administración por Resultados y el Logro de la Misión Institucional en la UGEL de Oxapampa, Región Pasco, Perú-2018".

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	EVALUACION	
		ITEMS	CRITERIO
ELIAS ORLANDO VINGULA RARAZ	TITULADO	30	NIVEL MODERADO

Dado que el instrumento es adecuado a opinión del experto se toma la decisión a su aplicación respectiva.

  
 \_\_\_\_\_  
 Lic. Adm. Elias O. Vingula Raraz  
 DUAO N° 05721

Firma: .....

## Evidencias Fotográficas



