



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La gestión por resultados y su relación con la satisfacción laboral  
de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo,  
2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Chicama Chavez, Meryury Graciela (orcid.org/0000-0002-5949-8275)

**ASESOR:**

Mg. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, por su inmenso amor y su infinito apoyo que me brindaron desde el primer día que inicie esta hermosa carrera.

A mis hermanas por su motivación y apoyo que no dejaron de alentarme

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme salud y permitirme realizar esta tesis, a mis padres por brindarme los estudios y a mis docentes que con sus conocimientos y consejos me formaron en la vida universitaria y profesional.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.1.1. Tipo de investigación .....	13
3.1.2. Diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y Operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
Población .....	14
Muestra.....	14
Muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Método de Análisis de Datos.....	17
VI. CONCLUSIONES.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	0

## Índice de tablas

Tabla 1. Autoridad para la validación de instrumento .....	16
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	16
Tabla 3. Nivel de implementación de la Gestión por Resultados .....	18
Tabla 4. Nivel de Gestión por Resultados por dimensiones .....	19
Tabla 5. Nivel de Satisfacción Laboral .....	20
Tabla 6. Nivel de Satisfacción Laboral por dimensiones .....	20
Tabla 7. Relación entre las dimensiones de la Gestión por Resultados y la Satisfacción Laboral .....	22
Tabla 8. Relación entre la Gestión por Resultados y la Satisfacción Laboral .....	23

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión por Resultados con la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022, para ello se generó una indagación de tipo básica, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental-correlacional. Se trabajó con un total de 303 colaboradores, por lo que se utilizó los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, siendo validados por especialistas en el tema, con una confiabilidad alta por encima del 0.7 respectivamente. Se determinó que existe una asociación positiva entre las variables de estudio ( $r=0.335$ ) según el coeficiente de correlación Spearman bajo una significación bilateral de (0.00), además que hay un nivel medio (76,6%) de implementación de la gestión por resultados en la entidad de estudio, de la misma forma, existe un nivel medio (68,3%) de satisfacción laboral de los colaboradores que pertenecen a la entidad en estudio. Por último, se concluye que hay una relación significativa entre las dimensiones planificación estratégica ( $r=0.205$ ), responsabilidad ( $r=0.120$ ), monitoreo y evaluación ( $r=0.156$ ) y desarrollo del personal ( $r=0.563$ ) con la variable satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Gestión por resultados, satisfacción laboral, organización

## **Abstract**

The general objective of this study was to determine the relationship between results-based management and job satisfaction in the workers of the provincial municipality of Chiclayo, 2022, for which a basic type of inquiry was generated, with a quantitative approach and a non-experimental-correlational design. We worked with a total of 303 collaborators, using questionnaires as data collection instruments, validated by specialists in the subject, with a high reliability above 0.7 respectively. It was determined that there is a positive association between the study variables ( $r=0.335$ ) according to the Spearman correlation coefficient under a bilateral significance of (0.00), also that there is a medium level (76.6%) of implementation of management by results in the study entity, in the same way, there is a medium level (68.3%) of job satisfaction of the collaborators belonging to the entity under study. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between the dimensions strategic planning ( $r=0.205$ ), accountability ( $r=0.120$ ), monitoring and evaluation ( $r=0.156$ ) and personnel development ( $r=0.563$ ) with the variable job satisfaction.

**Keywords:** performance management, job satisfaction, organization

## I. INTRODUCCIÓN

Modernizar las políticas públicas por medio de la Gestión por Resultados en la actualidad es una singularidad, puesto que la epidemia que está viviendo el mundo, han creado conflictos y problemas de manera estructural, reflejándose en aumentos de desigualdades sociales y bajos niveles de productividad en las entidades del estado (Ananiev et al. 2018). Todo lo detallado también ha generado altos niveles de insatisfacción laboral, ya que, al tener la presión social por resolver problemas significativos, causó ciertas renunciaciones y altos niveles de estrés en la competencia propia de los recursos humanos (Monge et al. 2021).

En América Latina, según Contreras (2018) los estados han direccionado esfuerzos mediante la gestión por resultados para afrontar retos institucionales, no obstante, no se ha desarrollado una gestión pública eficiente, causando altos niveles de insatisfacción laboral, así como un aumento de la presión de la parte directiva para alcanzar las metas establecidas de manera organizacional.

Ante lo descrito, las entidades gubernamentales en las últimas décadas han generado ciertas problemáticas, donde se evidencia que más del 70% de servidores no están satisfechos con las funciones que cumplen en países como Argentina, Chile y Venezuela, lo que ha ocasionado crisis en materia sociopolítica como administrativa respectivamente (Neis et al. 2017)

En ese orden de ideas, se devela la problemática que atraviesan los países del mundo, por lo que dicho problema también se ha reflejado en el Perú, ya que, en nuestro país, se determina que el 73% de los colaboradores desean cambiar de empleo u ocupación, teniendo como razones más comunes, el agotamiento, el mal clima laboral y la presión directiva respectivamente (Chinchay et. al, 2022).

En ese orden de ideas, en una entidad municipal de Lima, Reátegui y Encomenderos (2019). indica que en la parte estatal municipal es complicado implementar la gestión por resultados, puesto que para reformar o cambiar un paradigma moderno y desterrar una burocracia institucionalizada, se debe contar con personas que no sean resistentes al cambio, los retos y las funciones a implementar, no obstante, dichas personas no llegan a encontrarse oportunamente, por lo que todo lo propuesto siempre queda paralizado.



En la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en opinión de los empleados municipales, se ha intentado desarrollar la gestión por resultados, sin embargo, debido a la presión por parte de los gerentes, así como diversos problemas en la parte de la planificación, responsabilidad o desarrollo inadecuado del personal, ha causado que exista insatisfacción laboral en la entidad de estudio, reflejándose en desgano, estrés y poca productividad laboral, generando que los procesos administrativos sean retos inalcanzables y difícilmente de cumplir en la línea de la reforma de la gestión municipal, por ello la investigación se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022?, de la misma se trazó como problemas específicos ¿Cuál es el nivel de implementación de la gestión por resultados en la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022? ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la variable gestión por resultados y la variable Satisfacción Laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022?

La presente investigación se justificó de manera teórica; por el empleo de enfoques teóricos existentes, lo cual ayudará a describir conceptualmente las variables y dimensiones empleadas. En cuanto a la justificación metodológica, se fundamentó la investigación por seguir los lineamientos de un estudio no experimental, además de hacer uso del métodos y técnicas para el desarrollo de los objetivos de la indagación. Finalmente, en relación a la justificación práctica, se realizó el estudio porque permite conocer los resultados de la correlación entre la variable dependiente y la variable independiente de la investigación, así como identificar el grado de cada una y con base en estos resultados se podrán establecer actividades direccionadas a contrarrestar la problemática en la entidad.

Consecuentemente, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022, de la misma manera se planteó como objetivos específicos: Analizar el nivel de implementación de la gestión por resultados en la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022; Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Chiclayo, 2022; e identificar la relación entre las dimensiones de la variable gestión por resultados y la variable Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

En cuanto a la hipótesis de la investigación, se estableció la siguiente: Ha: Existe relación entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022; y como hipótesis nula, Ho: No existe relación entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente a la construcción del acápite, se tomó en referencia antecedentes previos hallados de manera internacional como nacional, los cuales se detallan a continuación.

Pizarro et al. (2019) determinó la asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción del empleado en una entidad de salud chilena, para ello aplicó un tipo de indagación básica, de diseño de correlación, enfoque cuantitativo y corte transversal, se trabajó con 214 colaboradores del área de salud, los cuales respondieron dos cuestionarios como medios de recolección de información. Se encontró como resultado que existe relación estadística entre las variables descritas ( $p < 0.5$ ), de la misma manera se concluye que la insatisfacción del empleado se ha visto asociada con el mal manejo directivo, causando renuncias e incluso, una percepción negativa de la decisión por parte de un jefe de área.

Lapiente (2019) realizó una investigación enfocada en analizar la satisfacción laboral en una entidad gubernamental de un distrito local de La Plata, Argentina, por ello decidió desarrollar un tipo básica, de diseño descriptivo y de enfoque no experimental. Se trabajó con un total de 684 colaboradores, en la que se les aplicó una encuesta respectivamente, permitiéndole encontrar que el 64% se encuentra poco satisfecho con su trabajo. Se concluyó que la satisfacción laboral dependió mucho de la interacción con propia con los jefes superiores, calificándose como negativa.

Según Rosiles et al (2020) tuvo como principal objetivo analizar el nivel de satisfacción laboral en una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. Se desarrolló un diseño descriptivo, de diseño no experimental y de corte transeccional. Se emplearon los cuestionarios como medios de recolección de información. Se tuvo como resultados que, de acuerdo al género, las mujeres se encontraban en un grado de satisfacción laboral regular, lo cual este estudio permitió que a través de un método alternativo emplear el ajuste a los modelos que permitan ejecutar deducciones de mayor relevancia. Se concluyó que la satisfacción laboral dependió mucho del trato con el personal.

Asimismo, Lo Destro et al. (2021) tuvo como propósito principal examinar qué efectos que existen entre la evaluación y la satisfacción laboral. Para ello se aplicó un tipo de indagación correlacional y de diseño no experimental. Se reclutó a 563 trabajadores de 8 organizaciones italianas para obtener sus puntajes individuales. Se tuvo como resultados que dicha evaluación anunció negativamente la satisfacción laboral, de la misma forma existe una asociación positiva según el objetivo antes descrito ( $r=0.418$ ), además se concluyó que la evaluación de la persona viene siendo criticada, puesto que las personas que realizan esta función no siguen el reglamento de la institución en estudio.

Lasso et. al. (2021) en Colombia, realizaron un estudio en el que se centró principalmente en estudiar la satisfacción laboral, para ello utilizaron el diseño descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicaron los cuestionarios como instrumentos de investigación, quien fue respondido por 60 empleados. Se encontró que el 60% de su muestra se encontraba satisfecho, además concluyó que los hombres presentaban mayores niveles de satisfacción a diferencia de las mujeres.

De acuerdo a la investigación realizada en el nivel nacional, se tiene el trabajo de Peña (2020) quien analizó la asociación entre la gestión por resultados y la productividad laboral de los colaboradores de una entidad municipal de Lima. Fue de aspecto metodológico correlacional y de naturaleza cuantitativa, la técnica aplicada para esta investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, quien fue resuelto por 126 trabajadores, teniendo como resultados significativos lo detallado por la prueba de Spearman ( $r=0.519$ ), cuya conclusión determinó que existía un nexo entre las variables.

Reátegui y Encomenderos (2019) tuvo como principal objetivo hallar la asociación entre el desempeño laboral y la gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín. El diseño utilizado fue descriptivo-correlacional además de ser aplicada con un paradigma cuantitativo. Para ello, se realizó una encuesta a 150 colaboradores. Se tuvo como conclusión que el grado de desempeño laboral que tiene dicha municipalidad es de un 47% y con respecto a la gestión por resultados arrojó un 54%, de la misma forma que hay un nexo entre las dimensiones planificación estratégica ( $r=0.761$ ), responsabilidad ( $r=0.618$ ), y

desarrollo del personal ( $r=0.425$ ) con la segunda variable de estudio. Posteriormente, esta investigación concluyó con el objetivo de que si existe correlación entre las variables.

Monge et al. (2021) analizó en su estudio el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa, para ello se utilizó el diseño de clase no experimental - descriptivo, teniendo una muestra de 60 colaboradores. Dicha investigación concluye que el 93.3% de los trabajadores se ubican en un grado regular de satisfacción laboral, además que se concluyó que la satisfacción laboral dependía mucho del trato y la empatía con el personal.

Orozco y Mori (2021) tuvo como propósito analizar la asociación entre la toma de decisiones gerenciales con la gestión por resultados en la municipalidad de San Isidro, para esta investigación, el aspecto metodológico utilizado fue descriptiva y de alcance correlacional, siendo de un enfoque de tipo cuantitativo utilizando como técnica la encuesta a 30 trabajadores administrativos. Finalmente, se ultimó que existe una asociación media entre las variables arrojando un resultado de 49.6%. Se estableció que la gestión por resultados no se desarrolla en gran medida por la incorrecta toma de decisiones por parte de la directiva.

Espinoza (2022) en su estudio determinó la asociación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ayacucho, para ello desarrollo el enfoque de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo - correlacional y de un diseño no experimental, se trabajó con 179 colaboradores. Se obtuvo como resultado que la variable que existe un nexo entre las variables. Se concluyó que la satisfacción laboral se ha visto afectada por malos tratos entre compañeros e ineficiente comunicación interna.

Asimismo, Pérez y Vergara (2018) en su estudio analizó la asociación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, para lo cual aplicaron un tipo de investigación correlacional y de enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 39 trabajadores. Se obtuvo como resultado que la motivación es aceptada por el 66.8% de los trabajadores y

la satisfacción laboral es regular según el 70.6%, concluyendo que existe una vinculación en promedio de aprobación.

A nivel local, estas variables han sido de interés de investigadores regionales, es por ello que, Cabellos (2020) se dedicó al análisis de la satisfacción laboral y la gestión por resultados, es por ello que tomó en cuenta principalmente el diseño correlacional en 80 colaboradores de la caja municipal de Chiclayo a quienes les aplicó dos cuestionarios, encontrando que existe correlación significativa entre las variables ( $p < .05$ ), además se concluyó que predomina el grado medio de la satisfacción laboral.

Baca (2020) realizó una investigación en el que analizó la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, es por ello que se interesó en utilizar un diseño correlacional y aplicar cuestionarios en 320 colaboradores de la empresa, encontrando como resultados que más del 79% se encuentran satisfechos, además existe relación significativa entre ambas variables ( $p < .05$ ).

Tras el análisis exhaustivo de los estudios que le anteceden al tema establecido, es significativo generar un estudio teórico de las variables escogidas por la autora, siendo la primera, Gestión por Resultados, la cual se fundamenta en la teoría de la gestión administrativa propuesta por Ochoa et al. (2020), en la cual se considera que la gestión por resultados es un elemento necesario, pues los funcionarios o servidores públicos deben tener en cuenta siempre las funciones y sus objetivos, para con ello poder establecer planes de acción. Además, dentro de dicha teoría se contempla que, las metas que son trazadas por las instituciones u organizaciones deben ser concretada con una línea de acción en la que se detallen los procedimientos que faciliten el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos.

En el análisis teórico realizado por Jung et. al. (2021) quienes consideran como una estrategia o método el cual facilita que el orientador y las personas que se encuentren incluidas en una organización generen un mayor compromiso, incidiendo en la consecución de metas y objetivos planificados de manera institucional.

Por su parte, Guerrero et. al. (2021) indican que, la Gestión por Resultados es un diseño el cual busca optimizar de la manera más conveniente los recursos, así como agilizar los procedimientos necesarios en la entrega de servicios, y con ello poder alcanzar mayores niveles de eficiencia en el cumplimiento de objetivos ya sea en el corto o largo plazo; ello coincide con el planteamiento realizado por Muñoz, et. al. (2021) quien menciona que, hablar de Gestión por Resultados implica establecer un proceso donde la transparencia, y la gestión administrativa moderna cumplen roles fundamentales pues, mediante una serie de acciones que se encuentran definidas en los planes de acción, facilitan la evaluación de la gestión de productos con la finalidad de generar resultados.

Por otro lado, Córdova et al. (2021) indica que, para poder realizar una Gestión por Resultados eficiente, es necesario priorizar los bienes en las fases de los procesos productivos con el propósito de conseguir mayores niveles de desempeño por parte de los colaboradores, en ese mismo orden de ideas, Vega et. al. (2021) afirma que un adecuado manejo de la gestión por resultados, implica tener una guía adecuada, direccionado todas las acciones hacia un camino específico.

Con lo mencionado anteriormente se puede establecer que la Gestión por Resultados nace con la finalidad de que las organizaciones de naturaleza pública incrementen exponencialmente su eficiencia, ayudando en la calidad de vida de sus administrados. Es importante analizar lo que Serrano, et. al. (2021) también aportaron en referencia a este constructo, en el cual indican que es un término que puede ser comprendido como la manera en la que el estado actúa combinando procedimientos y sistemas valorativos para lograr un bien mayor.

Ochoa et al. (2020) indican que, el constructo de Gestión por Resultados puede ser comprendido si se conceptualiza como un medio o un instructivo que nace en la administración en referencia a los recursos públicos y que se encuentra focalizado en cumplir los objetivos trazados inicialmente en los planes de gobierno.

Por su parte Arana (2020) indica que, al contar con una etapa de planificación o planeación en esta se deben contemplar el manejo del horario y las compensaciones para los diversos colaboradores. Otro aspecto relevante de

mencionar es que, para poder instaurar de manera adecuada una gestión por resultados es necesario, fijar normas claras, optimizar las condiciones de trabajo y establecer procesos sencillos.

Además de las posturas teóricas mencionadas en párrafos anteriores es importante establecer que, el estudio de la Gestión por Resultados se centra en una serie de dimensiones, que permiten un análisis más detallado del constructo teórico como tal, es por ello que Ochoa et al. (2020) indica que estas dimensiones son 4: planificación, responsabilidad, monitoreo y evaluación, desarrollo del Personal.

En referencia a la primera dimensión, la planeación estratégica, se comprende como aquella acción de creación, planificación y adaptabilidad donde los responsables de las organizaciones maximizan la utilización de recursos con la finalidad de conseguir objetivos. Esta dimensión a través de su correcta ejecución permite alcanzar el éxito y competitividad, debido a que a través de esta genera diversas formas de lograr la productividad como ente, estableciendo que la empresa u organización se despliegue en el campo en el cual es más eficaz, en otras palabras, fomentando ventajas competitivas, que le ayuden a generar un crecimiento constante y óptimo (Summers, 2006).

Respecto a la segunda dimensión, se realiza un análisis detallado de la responsabilidad, en ella indica que es un principio rector en el que se reconoce la capacidad del sujeto para poder afrontar las diversas circunstancias que atraviesa en su vida, en referencia a lo laboral, es la actitud para cumplir con las funciones encomendadas por un superior. El desarrollo de la misma genera el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, teniendo en cuenta las proyecciones a nivel social, económico y ambiental, mediante el empleo de este valor en las organizaciones.

En base a la tercera dimensión, el monitoreo y evaluación, implica la búsqueda constante de avance acorde a cada uno de los objetivos que se trazaron inicialmente, en la etapa de planificación, en la cual cada dato debió recabarse de manera constante (Ochoa et al. 2020). De la misma forma, los sistemas de monitoreo y evaluación fueron implementados en razón de las



dificultades que se presentan a nivel institucional, cabe señalar que se aplican acorde a los contextos de cada lugar, lo cual permite identificar, planificar y desarrollar actividades en beneficio de la entidad (Pérez y Maldonado, 2015).

Finalmente, la última dimensión es el desarrollo del personal, se determina como la base empática y de potencialización de las habilidades y aptitudes del personal, quien se logra a través de las capacitaciones, en donde el aporte y experiencia de los profesionales facilita la participación de los colaboradores para la mejora de las competencias de los colaboradores, tanto a nivel específico con referencia a sus actividades laborales como a nivel personal para tener un adecuado clima de trabajo (Ochoa et al. 2020).

Siguiendo la descripción teórica de las variables, la satisfacción laboral se fundamenta en el aspecto bibliográfico de la adaptación en el lugar de trabajo propuesta por Palma (2014), quien la refiere como la habilidad de un individuo para generar buenas funciones acorde al ambiente que lo rodea, así mismo aumenta los requisitos referente a las tareas asignadas por realizar y por ende el buen trabajo debe ser visto de modo satisfactorio por parte del trabajador; por su parte Moncao et al. (2021) refieren que, para ser satisfechos dentro del trabajo, la remuneración debe complementarse con los valores organizacionales y debe ser consecuente con las expectativas que los empleados tienen con respecto al trabajo.

Según, Sánchez (2019) sustenta que un individuo está capacitado de apreciar su trabajo de forma placentera o positiva cuando la empresa facilita el desarrollo de sus cualidades; es así que tenemos a Guerrero, et al. (2021) el cual complementa que la existencia de insatisfacción o satisfacción en el ambiente de trabajo requiere una evaluación de los empleados o un análisis de las virtudes y posibilidades para contrarrestar las carencias del lugar de trabajo

Según Fierro et al. (2020) lo definen como un conjunto de respuestas de acción que están encaminadas a un escenario específico de trabajo; mientras tanto Hernández y Medina (2020) señalan que la Satisfacción es un componente que nos permite aclarar y encaminar el comportamiento del empleado de muchas maneras.

Saavedra y Delgado (2020) por su parte analizan que la dicha variable es un factor esencial para crear un ambiente saludable que tenga en cuenta la

participación de los empleados y su motivación; asimismo, Naranjo et al. (2019) entienden a la satisfacción laboral como el producto propio de una evaluación de las expectativas laborales del individuo y de las condiciones reales en las que se encuentra. De igual forma, Duche et al. (2019) señalan que la variable es el resultado de una valoración positiva elaborada por parte del individuo referente a las condiciones socioambientales de trabajo.

Según Cernas et. al. (2018) analizan a la Satisfacción dentro del ambiente laboral fue vista como una moción positiva de las actividades laborales del trabajador; finalmente, Pujol y Dabos (2018) la describen como una serie de cogniciones y emociones que puedan pasar un trabajador referente a las condiciones de trabajo y que puede facilitar el desempeño de sus actividades.

La teoría elaborada por Palma (2014) refiere que dicha variable puede ser estudiada a través de 3 dimensiones:

La primera dimensión, condiciones físicas o ambientales o de trabajos, se refiere a las características de la distribución del espacio físico y las condiciones ergonómicas facilitando el desenvolvimiento de las tareas laborales. Forastieri (2005), determina que las situaciones laborales se pueden determinar como el conjunto de elementos que definen la condiciones en las cuales un empleado o servidor se desempeña, el ejercicio de sus funciones, de la misma manera comprenden el horario en que se desempeña el trabajador.

La segunda dimensión hace referencia a la interacción con los jefes, en la cual se determina que el jefe es el directivo que tiene bajo su dirección el proceso de funciones de los empleados de una empresa u organización, es decir que estos desarrollen sus funciones de manera óptima, que cuenten con los medios esenciales para el cumplimiento de sus labores. De la misma manera es el representante de la incentivación y originar el desarrollo de las habilidades de cada empleado, motivando en sus ideales, el resultado que obtienen en el desarrollo de funciones (Palma, 2014).

Por último, se tiene como tercera dimensión, el bienestar del trabajador, en la cual se debe entender cuando se aborda el bienestar del trabajador este es comprendido como el nivel de satisfacción que presenta un empleado dentro de su

centro de labores, ello en relación al desarrollo de sus funciones. El bienestar del trabajador incluye que el colaborador se sienta seguro en su centro de trabajo, que primen sus valores, el respeto, motivación hacia la consecución de objetivos profesionales y personales a nivel institucional. (Bittel 2000 citado por Atiquipa y Jaimes 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El fin de la indagación se fundamenta en el tipo básico, puesto que está orientado al incremento del conocimiento de las particularidades de las variables antes expuestas (Díaz, 2020).

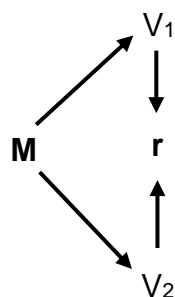
De la misma manera se caracterizó por seguir un enfoque cuantitativo, puesto que los hallazgos obtenidos mediante el desarrollo de los medios de recolección de datos, se presentaron mediante un paradigma numérico (Cabezas et al. 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño del presente estudio fue no experimental, ya que la autora no tuvo alguna intención de manejar o manipular las variables analizadas, por lo que se presentan tal cual y acorde a la realidad del estudio (Hernández y Mendoza, 2018), de la misma forma fue correlacional, puesto que se tuvo como fin principal hallar la asociación o relación entre las variables planteadas (Singer, 2022).

El estudio correspondiente fue de corte transversal, ello como resultado de la recolección de información fue generada en un momento determinado del proceso de investigación.

Teniendo el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

V<sub>1</sub> = Gestión por Resultados

V<sub>2</sub> = Satisfacción Laboral

r = Relación entre las variables

## **3.2 Variables y Operacionalización**

### **Variable 1: Gestión por Resultados**

#### **Definición conceptual:**

Ochoa et al. (2020), en la cual se considera que la gestión por resultados es un elemento necesario, pues los funcionarios o servidores públicos deben tener en cuenta siempre las funciones y sus objetivos, para con ello poder establecer planes de acción.

### **Variable 2: Satisfacción laboral**

#### **Definición Conceptual:**

Palma (2014) la refiere como la habilidad de un individuo para generar buenas funciones acorde al ambiente que lo rodea, así mismo aumenta los requisitos referentes a las tareas asignadas por realizar y por ende el buen trabajo debe ser visto de modo satisfactorio por parte del trabajador.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Mejía (2018) la población es el conjunto o colectivo de unidades o sujetos de análisis que tienen particularidades similares, en el caso del presente estudio la conformaron un total de 1411 servidores respectivamente.

Criterios de inclusión: Trabajadores de ambos sexos, que tengan contrato en el presente año, que tengan interés en la evaluación.

Criterios de exclusión: Colaboradores que dejen respuestas abiertas, que no estén ligados laboralmente a la institución y que se nieguen a participar.

### **Muestra**

La muestra según García y Seco (2016) son todo subconjunto o pequeña población donde se obtiene una información más específica respectivamente. En el caso del presente estudio al ser una población grande, fue especificada bajo una

formula estadística y bajo los siguientes criterios, en la cual se obtuvo un total de 303 casos.

#### **Cálculo de muestra:**

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 1411}{((0.05)^2 * (1411 - 1)) + ((1.96)^2 * (0.5 * 0.5))}$$

$$n = 303$$

#### **Muestreo**

Es Probabilístico, ya que nos permitió determinar al azar a cada individuo de nuestra muestra del presente estudio y bajo una formula estadística

#### **Unidad de análisis**

Fue constituida por el servidor público respectivamente.

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

La técnica que se utilizó es la encuesta, como método para utilizar un conjunto de procedimientos estandarizados y sistemáticos en el proceso de investigación para recopilar y analizar datos de muestras (Larrinaga, 2019). En relación a los instrumentos, haremos uso del cuestionario.

#### **Validación de los instrumentos de investigación**

Para las variables de estudio, los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, además cuentan con confiabilidad calculada mediante Alpha de Cronbach.

**Tabla 1.**

*Autoridad para la validación de instrumento.*

N°	Nombre y Apellidos	Grado	Resultado
1	Rafael López Landauro	Magister	Si cumple
2	Luis Dios Zárate	Magister	Si cumple
3	Juan Campos Huamán	Magister	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

### **Confiabilidad del instrumento gestión por resultados**

La confiabilidad de los instrumentos de investigación está asociados a generar hallazgos consistentes y coherentes (Larrinaga, 2019).

Para las variables de estudio, los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, además cuentan con confiabilidad calculada mediante Alpha de Cronbach para ser evaluada mediante la escala de Likert.

**Tabla 2.**

*Confiabilidad de los instrumentos de investigación*

	Alpha de Cronbach	Nivel de consistencia
C1: Gestión por resultados	,850	Bueno
C2: Satisfacción laboral	,799	Bueno

*Nota.* Ambos cuestionarios tuvieron un índice igual o mayor que 0.8

### **3.5 Procedimientos**

En el presente análisis, los procedimientos para generar una investigación se realizaron según las siguientes fases: en primer lugar, se comenzó la búsqueda y recolección de fuentes teóricas para la descripción teórica de las variables de estudio, por lo que se emplearon fuentes científicas. De la misma forma, se procedió a la construcción de los instrumentos de la investigación, donde se requirió

la valoración de especialistas y confiabilidad respectiva de los datos. Finalmente, los datos se traspasaron al programa Excel 2019 para luego ser evaluado en programas estadísticos.

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

Respecto al análisis de la información obtenida en consecuencia de la aplicación de los instrumentos de indagación, se procesaron en el programa SPSS versión 26, donde se consiguió la confiabilidad de los instrumentos, la aplicación de la prueba no paramétrica de Spearman y los hallazgos en relación a los objetivos planteados por la autora.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Se tomaron en cuenta los aspectos éticos que están plasmados en el código de ética de la universidad César Vallejo (2020), por lo que se respetó el proceso de no maleficencia, es decir, no se tuvo la intención de dañar o causar afectaciones a los colaboradores, además de seguir los principios de responsabilidad y el respeto por las elaboraciones teóricas de otros autores, citándolos de manera correcta acorde a las normas APA 7 edición.



#### IV. RESULTADOS

En el presente acápite se presenta el desarrollo de los objetivos propuestos en la investigación, los cuales se detallan de la siguiente manera:

**Objetivo específico 1:** Analizar el nivel de implementación de la gestión por resultados en la municipalidad provincial de Chiclayo.

**Tabla 3**

*Nivel de implementación de la Gestión por Resultados*

Categoría	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo (25-50)	57	18,8%
Medio (50-75)	232	76,6%
Alto (75-100)	14	4,5%
Total	303	100,0%

*Nota:* En la tabla número 3, se puede evidenciar que un 76,6% de los servidores que realizan funciones en la entidad municipal del distrito de Chiclayo, determinan que el nivel de implementación de la gestión por resultados está en un nivel medio, de la misma forma, un 18,8% indican que está en un nivel bajo, en contraste, un 4,5% de encuestados refieren que está en un nivel alto. De lo descrito se puede inferir que más del 50% de los colaboradores determinan que existe un avance significativo de este enfoque, no obstante, aún siguen viendo limitaciones para llegar a generarlo en su totalidad.

**Tabla 4***Nivel de Gestión por Resultados por dimensiones*

Dimensión	Nivel	ni	%
D1: Planificación estratégica	Bajo	66	21,8%
	Medio	221	72,9%
	Alto	16	5,3%
D2: Responsabilidad	Bajo	53	17,5%
	Medio	224	73,9%
	Alto	26	8,6%
D3: Monitoreo y Evaluación	Bajo	55	15%
	Medio	223	73,9%
	Alto	26	8,6%
D4: Desarrollo del personal	Bajo	39	18,2%
	Medio	218	73,6%
	Alto	25	8,3%

*Nota:* En la tabla número 4, se puede evidenciar el desarrollo de la variable gestión por resultados, por lo que se determina que la dimensión Planificación Estratégica presenta una implementación de nivel medio según el 72.9%, el 5,3% es alto y el 21,8% es bajo. Ello se infiere que se participa en medida media de la elaboración de planes, así como no se logra evaluar de manera correcta amenazas o riesgos en temas de planificación. Así también, la dimensión Responsabilidad está en un nivel medio con un 73,9%, además un 8,6% está en nivel alto y un 17,5% está en un nivel bajo, corroborando que no hay un compromiso adecuado en las funciones que se realiza respecto a la implementación de la gestión pro resultados. Consecuentemente se establece que la dimensión Monitoreo y Evaluación está en un nivel medio con un 73,9%, además un 8,6% refiere que está en un nivel alto y un 15 % está en nivel bajo, refiriendo que no se ejecuta acciones previas para medir resultados. Finalmente se determina que la dimensión Desarrollo del Personal está en un nivel alto con un 73,6%, un 8,3% indica que está en un nivel alto y un 18,2% refiere que está en una medida baja.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022.

**Tabla 5**

*Nivel de Satisfacción Laboral*

Categoría	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo (25-50)	83	27,4%
Medio (50-75)	207	68,3%
Alto (75-100)	13	4,3%
Total	303	100,0%

*Nota:* En la tabla número 5, se puede reflejar que un 68,3% de los funcionarios administrativos que asumen roles en la entidad municipal del distrito de Chiclayo, establecen que el nivel de Satisfacción Laboral de los encuestados está en un nivel medio, consecuentemente, un 27,4% señalan que está en un nivel bajo, en contraste, un 4,3% contradice lo descrito. De lo descrito se puede inferir que existe cierta cantidad de colaboradores que aún no se encuentra cómodos con las funciones que realiza, generando que se limite la consecución de metas y objetivos.

**Tabla 6**

*Nivel de Satisfacción Laboral por dimensiones*

Dimensión	Nivel	ni	%
D1: Condiciones de trabajo	Bajo	42	13,9%
	Medio	220	72,6%
	Alto	41	13,5%
D2: Interacción con los jefes	Bajo	54	14,5%
	Medio	192	66,7%
	Alto	57	18,8%
D3: Bienestar del trabajador	Bajo	43	14,2%
	Medio	215	71%
	Alto	45	14,9%

*Nota:* En la tabla número 6, se puede evidenciar el desarrollo de la variable satisfacción laboral, por lo que se determina que la dimensión condiciones de trabajo presenta una implementación de nivel medio según el 72.6%, el 13,5% es alto y el 13,9% es bajo. Ello se infiere que los colaboradores no presentan recursos adecuados para cumplir bien sus labores administrativas. Así también, la dimensión interacción con los jefes está en un nivel medio con un 66,7%, además un 18,8% está en nivel alto y un 14,5% está en un nivel bajo, corroborando que más de la mitad de los encuestados tiene una coordinación moderada con sus superiores. Consecuentemente se establece que el bienestar del trabajador está en un nivel medio con un 71%, además un 14,9% refiere que está en un nivel alto y un 14,2 % está en nivel bajo, refiriendo que hay buenas acciones laborales para su propio desempeño.

**Objetivo específico 3:** Identificar la relación entre las dimensiones de la variable gestión por resultados y la variable Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

**Tabla 7**

*Relación entre las dimensiones de la Gestión por Resultados y la Satisfacción Laboral*

			Dimensión GPR	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,205*
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	303	303
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,120*
		Sig. (bilateral)	,003	,003
		N	303	303
	Monitoreo y evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,156*
		Sig. (bilateral)	,007	,007
		N	303	303
	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,563
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	303	303

Límite de significación bilateral < 0.005

*Nota:* En la tabulación 7, se puede verificar que existe un nexo entre la dimensión Planificación Estratégica con la variable satisfacción laboral, todo ello bajo la prueba de correlación Spearman ( $r=0.205$ ). De la misma forma, se determina que existe una asociación con la dimensión Responsabilidad, con la misma variable en

estudio, todo ello como producto de la misma prueba estadística ( $r=0.120$ ), finalmente se determina que hay una coherencia entre el Desarrollo del Personal y la Satisfacción Laboral ( $r=0.563$ ). En contraste, la dimensión Monitoreo y Evaluación no está asociada a la variable Satisfacción Laboral ( $r=0.156$ ), puesto que sobrepasa la significación bilateral establecida.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022

**Tabla 8**

*Relación entre la Gestión por Resultados y la Satisfacción Laboral*

			Gestión por Resultados	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	GPR	Coefficiente de correlación	1,000	,335*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	303	303
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,335*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	303	303

Límite de significación bilateral < 0.005

En la Tabla 8, se puede determinar que hay una coherencia entre la variable Gestión por Resultados con la variable Satisfacción Laboral, todo ello bajo los hallazgos rescatados por la prueba de correlación Spearman ( $r=335$ ), siendo calificada como positiva, directa y significativa. De los resultados se infiere que mientras no se implemente de manera adecuada y en un nivel alto la Gestión por Resultados, la Satisfacción Laboral se verá afectada, debido a que se exigirá mejores ambientes, interacción y bienestar para ellos respectivamente.

## V. DISCUSIÓN

En referencia al presente acápite, la indagadora tuvo como principal fin establecer si existe una relación entre la Gestión por Resultados con la Satisfacción Laboral en un órgano municipal de Chiclayo, para ello se plantearon dos objetivos específicos, aplicando la estadística descriptiva y el tercer objetivo específico como el objetivo general se aplicó por estadística inferencial, los cuales se van a comparar con los antecedentes previos y los aspectos teóricos establecidos en el trabajo de investigación.

En base al primer objetivo específico, analizar el nivel de implementación de la Gestión por Resultados en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022. Estos resultados se fundamentan en la descripción teórica de Ochoa et al. (2020), quien refiere que la Gestión por Resultados es un enfoque significativo dentro de la administración pública, puesto que apunta a conseguir los objetivos y metas de manera eficiente y productiva, teniendo en cuenta las funciones propias del servidor, además contempla que deben existir ciertas particularidades para su implementación, como la voluntad política y el deber propio del empleado, entre otros aspectos relevantes, ante ello se tuvo como principales resultados que dicho enfoque de la gestión pública se viene generando en un nivel medio respectivamente (76,6%), de la misma forma se infiere que a pesar que hay ciertos avances en su implementación, siguen presentándose ciertos parámetros o limitantes que generan que no se ejecute de manera correcta y general en beneficio de la propia institución. Respecto a las dimensiones de la variable, la dimensión Planificación Estratégica presenta una implementación de nivel medio según el 72.9%, el 8,6% refiere que es alto y el 17,5% sostiene que es baja, ello determina que no hay mucha participación de los actores para la elaboración de planes así su propio criterio para evaluar alguna limitación, así también, la dimensión Responsabilidad está en un nivel medio con un 73,9%, un 8,6% indica que está en nivel alto y un 17,5% establece que está en un nivel bajo, deduciendo que no todos los colaboradores generan adecuadas funciones en su puesto laboral. Consecuentemente se establece que la dimensión Monitoreo y Evaluación está en un nivel medio con un 73,9%, 8,6% indica que está en un proceso alto y un 15 % está en nivel bajo, determinando que no hay acciones de evaluación correcta para

limitar riesgos administrativos. Finalmente se determina que la dimensión Desarrollo del Personal está en un nivel medio con un 73,6%, un 8,3% indica que está en un nivel alto y un 18,2% refiere que está en una medida baja, referenciado que los administrativos no están conformes con las acciones encomendadas.

Estos hallazgos tienen una relación con el análisis científico generado por Reátegui y Encomenderos (2019), donde determinaron que el nivel de implementación del enfoque, gestión por resultados, se encuentra en un 54% de ejecución en una entidad gubernamental local de San Martín, determinando que hay ciertos progresos, sin embargo, también se padece de ciertos limitantes administración para lograr su implementación total, entre ellos también se destaca que los profesionales no llegan a complementarse tanto personal como laboralmente, refieren que no hay planes de prevención de riesgos ni mucho menos hay aspectos laborales que evalúen el rendimiento laboral del personal, limitando el acceso a conseguir el éxito institucional.

Consecuentemente, en relación al segundo objetivo de estudio, determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022. Estos resultados hallados tienen una asociación también con la base teórica presentada por Palma (2014) quien determina que la Satisfacción Laboral depende mucho de las funciones que se le encomienda a los empleados, así mismo del trato o habilidades humanas que presentan los directivos, por lo que para estar satisfechos dentro del trabajo, la remuneración debe complementarse con los valores organizacionales y debe ser consecuente con las expectativas que los empleados tienen con respecto al trabajo. Se tuvo como principales hallazgos que más de la mitad de los empleados laborales determinan que su satisfacción de las funciones que realizan se encuentran en un nivel medio (68.3%), lo que determina que gran parte de los recursos humanos aún no están conformes o cómodos con las tareas asignadas acorde al manual normativo de la entidad, o aquellas labores que le encomienda su jefe superior, por lo que trae como consecuencia malas actitudes que perjudican la consecución de metas establecidas por la entidad. Respecto a las dimensiones de la variable, las condiciones de trabajo presenta una implementación de nivel medio según el 72.6%, el 13,5% indica que es alta y el 13,9% es baja, de ello se puede deducir que



no se cuenta con materiales logísticos y humanos para conseguir resultados en beneficio organizacional, así también, la dimensión interacción con los jefes está en un nivel medio con un 66,7%, un 18,8% indica que está en nivel alto y un 14,5% está en un nivel bajo, deduciendo que no hay mucha cercanía en su totalidad entre jefes y empleados, generando riesgos en las relaciones interpersonales. Consecuentemente se establece que el bienestar del trabajador está en un nivel medio con un 71%, un 14,9% refiere que está en un nivel alto y un 14,2 % está en nivel bajo.

Estos hallazgos tuvieron una relación con el trabajo científico de Rosiles et al. (2020), quienes determinaron que gran parte de los empleados de una institución gubernamental de México presentan una satisfacción laboral regular, puesto que temas significativos como la empatía o el trato con el personal directo influyen en la labor diaria que realizan. Así mismo se encontró una asociación con el trabajo realizado por Monge et al. (2021), quien determinó que hay un grado regular de satisfacción laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial del Santa, teniendo como fundamento que el trato, la presión directiva y el contexto de las evaluaciones de las funciones realizadas, inciden mucho en su percepción, calificándose como negativas en unas oportunidades y positivas en otras. En contraste, también la autora determinó que no hay una asociación con el estudio de Lasso et al. (2021), quien analizó la satisfacción de los recursos humanos en una entidad del sector estatal del estado colombiano, determinando que más de la mitad de los mismo están conformes con las labores que generan, determinando inclusive que la presión laboral ha conllevado a conseguir resultados importantes, reiterando que las recompensas para conseguirlos incidieron en sus ejecuciones. De la misma manera, se presentó el análisis generado por Lapuente (2019), quien analizó el nivel de satisfacción del empleado de un gobierno local de Argentina, específicamente en la ciudad La Plata, determinando que más de la mitad de los recursos humanos tienen una satisfacción plena con el trabajo que generan diariamente, por lo que ello se relaciona significativamente con la interacción con los jefes superiores, el buen trato y un clima laboral estable para conseguir metas y objetivos respectivamente.

En ese orden de ideas, respecto al tercer objetivo específico de la investigación identificar la relación entre las dimensiones de la variable Gestión por Resultados y la variable Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022. Los hallazgos encontrados tienen una relación con la base teórica de Ochoa et al. (2020), quien referencia que para analizar la Gestión por Resultados es significativo estudiarla según su base operacional, es decir, estudiarla individualmente a través de 4 dimensiones ya descritas en el trabajo de investigación. Respecto a lo descrito se tuvo como principales resultados que hay una asociación entre la planeación estratégica con la variable satisfacción laboral, siendo positiva, baja y significativa. De ello se puede inferir que los planes u otro aspecto de dirección estratégica se asocia con las actitudes propias que muestra el empleado. De la misma forma, se obtuvo que hay un nexo entre la dimensión responsabilidad con la variable satisfacción laboral, calificándose de la misma manera con lo descrito en líneas anteriores, deduciendo que gran parte de la consecución de metas y objetivos se debe al nivel de responsabilidad que plantea la institución a sus mismos recursos humanos. Consecuentemente, se tiene como tercer resultado que hay un nexo entre la dimensión desarrollo del personal con la misma variable de estudio, determinando que el tema de las capacitaciones, así como distintos medios estratégicos para potencializar sus habilidades en el trabajo, han incidido mucho en su comodidad laboral. En contraste, se halló que la dimensión evaluación y monitoreo no está asociada a la variable satisfacción laboral, esto se debe como consecuencia de sobrepasar los límites establecidos por la estadística descriptiva.

Estos resultados descritos tienen una relación directa con el estudio de Reátegui y Encomenderos (2019) quienes determinaron el mismo análisis respecto al estudio de las dimensiones de la variable en estudio, determinando que existen altos niveles de coherencia científica con la variable satisfacción laboral respectivamente.

Finalmente, respecto al objetivo general de la investigación, determinar la relación entre la Gestión por Resultados con la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022, se tuvo como principales hallazgos que existe un nexo positivo entre las variables de estudio,

infiriendo que la gestión por resultados no se llega a implementar en gran medida en la institución debido a las actitudes y percepciones negativas de los colaboradores municipales. Estos hallazgos tienen una relación directa con el estudio de Cabellos (2020) quien dedicó su análisis científico referido a la satisfacción laboral y su nexo con la gestión por resultados, encontrando una asociación positiva y directa.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Respecto al objetivo general se tuvo como principales hallazgos que existe un nexo positivo entre las variables de estudio ( $r=0.335$ ) según el coeficiente de correlación Spearman bajo una significación bilateral de (0.00), infiriendo que la gestión por resultados no se llega a implementar debido a las actitudes y percepciones negativas de los colaboradores municipales.
- 6.2. Se determinó que hay un nivel medio (76,6%) de implementación de la gestión por resultados en la entidad de estudio. De lo descrito se puede inferir que aún persisten problemas respecto a la planificación estratégica, responsabilidad, monitoreo y evaluación y desarrollo propio del personal, condicionando a que no se ejecute acciones con resultados esperados de manera organizacional.
- 6.3. Se estableció que hay un nivel medio (68,3%) de satisfacción laboral de los colaboradores que pertenecen a la entidad en estudio. De lo descrito se puede inferir que aún persisten problemas respecto a las condiciones de trabajo, interacción con los jefes y lo referente a su propio bienestar, condicionando tener un personal no tan motivado para ejercer sus funciones laborales.
- 6.4. Se concluye que hay una relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión por resultados, planificación estratégica ( $r=0.205$ ), responsabilidad ( $r=0.120$ ), monitoreo y evaluación ( $r=0.156$ ) y desarrollo del personal ( $r=0.563$ ) con la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Generar convenios interinstitucionales con compañías privadas y públicas para brindar algún tipo de capacitación al personal en relación a la implementación de la gestión por resultados, con la finalidad de mejorar los niveles de desempeño y satisfacción laboral en la entidad en estudio.

Ejecutar actividades extralaborales con los encargados de implementar la gestión por resultados, con el fin de generar una gestión administrativa colectiva, coordinada y complementaria hacia el beneficio común.

Desarrollar actividades de recompensa para lograr una mayor productividad y satisfacción laboral de los empleados, así como de brindar recursos logísticos para una mayor eficiencia y eficacia de los recursos del estado.

Seguir desarrollando investigaciones respecto a las variables de estudio, con la finalidad de desarrollar mejoras en el nivel de implementación de la gestión por resultados en las entidades públicas como en el logro de tener cómodo a un personal que maneja todo tipo de decisiones y acciones para el ámbito social.

## REFERENCIAS

- Ananiev, M., Sedova, N., Efimov, L. y Ananieva, O. (2018). Strategic Planning of the Agribusiness Development in the Conditions of Import Substitution. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23 (82), 2-10. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/279/27957591020/index.html>
- Arana-Cárdenas, S. M. (2020). *Influence of results-based management on the quality of spending in the U.E. 403 health Leoncio Prado - Huánuco - 2020. Ciencia Latina, revista multidisciplinar*, 5(6), 15121-15135. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1461](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1461)
- Baca-Yenque, G. L. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la positiva seguros sede Chiclayo*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Cabellos-Nuñez, T. B. (2020). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Caja Municipal en Chiclayo*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2018). *Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States*. *Contaduría y administración*, 63(2), 1-23.
- Chinchay-Tisoc, L. A., Cusicanqui-Zavaleta, I. S., Martínez-Quintanilla, R. F., & Valdiviezo-López, R. (2022). *Enhancement proposal for job satisfaction within the administrative area of an import business in Lima*. *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77-95. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>
- Contreras, J. (2018). Gestión por resultados en las políticas para la superación de la pobreza en Chile. *Revista Enfoques*, XVI(28), 13-39. Recuperado de: <https://search.proquest.com/central/docview/2138469817/fulltextPDF/7ADD2E8901A4A5APQ/3?accountid=40045>
- Cordova-Sopamoyo, R. E., Escudero-Vílchez, F. E., & Salazar-Llerena, S. L. (2021). Review of modernization in public management. *Ciencia Latina*,

- Díaz-Noci, J. (2020). *Guía de métodos de investigación aplicados al entorno digital*. Investigación Digidoc, 1(4), 4-19. doi:10.31009/metodos. 2020.i01.02
- Espinoza, R. (2022). *El clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2019*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6115>
- Fierro Moreno, E., Ortiz Reyes, F. A., & Montes de Oca López, J. C. (2020). *Job satisfaction and knowledge sharing in a public government organization in the state of Mexico*. Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales,, 5(2), 71-95.
- Guerrero-Altamirano, Y., Huamán-Chuquipa, K., & Vallejos-Tafur, J. B. (2021). *Working capital management and decision making in the company alba mayo S.R.L, Moyobamba – 2021*. Ciencia Latina revista multidisciplinar, 5(6), 14931-14953. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1447](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1447)
- Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuancho Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). *The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment*. Apuntes universitarios, 11(2), 235-265.
- Hernández Cantú, E., & Medina Campos, X. L. (2020). *Job satisfaction and absenteeism in nurses of a public hospital in Monterrey*. Revista Mexicana de enfermería, 28(1), 37-48.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Tórres, P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera ed.)*. Mc Graw Hill.
- Jiménez-Figueroa, A., Bravo-Castillo, C., & Toledo-Andaur, B. (2020). *Work-family conflict, job satisfaction and quality of labor life of health workers in Chile*. Revista de investigación psicológica, 23(7), 63-79.

- Jung, H. S., Fossatti, P., & Vieira De Sousa, R. (2021). *Innovation applied to the development of Lasallian leadership in Brazil: foundations for excellence in management*. *Hallazgos*, 18(35), 105-128. doi:<https://doi.org/10.15332/2422409X.5757>
- Lapuente, L. (2019). *Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la satisfacción laboral en trabajadores argentinos*. *Estudios de psicología*, 24(1), 12-20.
- Lasso-Quintero, M. I., Vesga-Rodríguez, J. M., Ossa, J. C., & Girón-Ojeda, P. (2021). *Job satisfaction in nursing assistants*. *Praxis Psy*, 21(36), 114-125.
- Lo Destro, C. et al (2021). *How people feel about their job: effects of regulatory mode on positivity and job satisfaction (¿Cómo se sienten las personas sobre su trabajo?: los efectos del modo regulatorio en la positividad y la satisfacción laboral)*. *Revista de Psicología Social*, 36(3), 487–509. <https://doi.org/10.1080/02134748.2021.1940704>
- Monção Fidelis, F. A., Correa Barbosa, G., Eduardo Corrente, J., Emy Komuro, J., & Justina Papini, S. (2021). *Satisfaction and burden in mental health professionals' performance*. *Escola Anna Nery*, 25(3), 1-7.
- Monge, M. et al (2021). *Satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de la provincia del Santa, Ancash, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64479>
- Naranjo Pinela, T. C., Espinel Guadalupe, J. V., & Robles Amaya, J. L. (2019). *Social skills as a critical factor in job satisfaction*. *Podium*, 36(1), 89-102. doi:<http://dx.doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Neis, D., Fernandes, M. y Maccari, E. (2017). *Strategic Planning Process and Organizational Structure: Impacts, Confluence and Similarities*. *BBR - Brazilian Business Review*, 14 (5), 479-492. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=123052461002>
- Ochoa-Triana, C. A., Marrufo-García, R. D., & Ibañez-Rojas, L. A. (2020). *Cost management as a tool of profitability in small and medium enterprises*. *Revista espacios*, 41(50), 287-298. doi:10.48082/espacios-a20v41n50p20



- Orozco, R. (2021). *La toma de decisiones gerenciales en la gestión por resultados en la municipalidad de San Isidro. Año 2020.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67292>
- Peña, T. (2020). *Gestión por Resultados y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Dirección General de Construcción del Gobierno Regional Piura 2019.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49240>
- Pérez, R. & Vergara, F. (2018). *La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29077>
- Pizarro-Ruz, J., Fredes-Collarte, D., Inostroza-Peña, C., & Torreblanca-Urbina, E. (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia, 24(87), 843-859.*
- Pujol Cols, L., & Dabos, G. (2018). *Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. Estudios gerenciales, 3(146), 3-18.* doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos, J. (2016). *Gestión por resultados en México, 2013-2014. Algunos impactos en Baja California. Estudios fronterizos, 17(34), 64–84.* <https://doi.org/10.21670/ref.2016.34.a04>
- Reátegui, D. y Encomenderos, I. (2019). *Desempeño laboral y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2019.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40766>
- Reyes Anacleto, A., & Salgado Guadarrama, J. D. (2021). *Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores., 8(30), 1-12.*
- Rosiles, A. et al (2020). *Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coahuila de Zaragoza, México. Aposta, 86(86), 86–102.*

[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/p5e2np/cdi\\_doaj\\_primary\\_oai\\_doaj\\_org\\_article\\_28be680005f542118203505182bb5a1a](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_28be680005f542118203505182bb5a1a)

- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. *Ciencia Latina*, 4(2), 1510-1523. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Sánchez Sellero, M. C. (2019). *Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España*. *Economía y empresa*, 36(3), 109-131.
- Serrano, C., Cruz, R., Salcedo, J., & Malagón, A. (2021). *Knowledge management in internal audits: a theoreticalrelational model for business growth*. *Información Tecnológica*, 33(1), 3-10. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000100003>
- Singer, M. (2022). *Methodological innovations in the study of new social phenomena: massification of feminisms and academic transformations*. *Campos en Ciencias Sociales*, 10(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.15332/25006681.7668>
- Toro-Sandoval, J. H. (2020). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latino Distribuciones SAC - Chiclayo*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Vallejo-Martín, M. (2018). *Work quality and job satisfaction in Spanish emigrants in European countries*. *Psychologist Papers*, 39(1), 71-78. doi:<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2853>
- Vega-Moreno, C. E., Briones-Pereyra, L. D., & Mendoza-Corpus, C. A. (2021). *Management by processes: Methodological regularities and behavior of its implementation*. *Punkuri*, 1(2), 70-80.

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de Medición
Gestión por Resultados	Ochoa et al. (2020), en la cual se considera que la gestión por resultados es un elemento necesario, pues los funcionarios o servidores públicos deben tener en cuenta siempre las funciones y sus objetivos, para con ello poder establecer planes de acción.	Es una estrategia que facilita a los gestores públicos el poder conseguir objetivos teniendo mejores resultados	Planificación estratégica	Planeamiento Estratégico y planeamiento operativo	1,2,3,4,5.	Cuestionario Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Responsabilidad	Compromiso de desempeño institucional	6,7,8, 9,10,11,12.	
			Monitoreo y evaluación	Control	13,14.	
			Desarrollo del personal	Sensibilización, competencias, incentivos	15,16, 17,18,19,20.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Satisfacción laboral	Palma (2014) la refiere como la habilidad de un individuo para generar buenas funciones acorde al ambiente que lo rodea, así mismo aumenta los requisitos referentes a las tareas asignadas por realizar y por ende el buen trabajo debe ser visto de modo satisfactorio por parte del trabajador.	Conjunto de actitudes, sensaciones del trabajador hacia su trabajo; teniendo en cuenta las perspectivas materiales y físicas, los beneficios remunerativos y/o laborales, las relaciones sociales, las políticas administrativas, el desarrollo personal y la autoridad como también el desempeño en su tarea.	Condiciones de trabajo	- Ambiente laboral - Estabilidad	Ordinal
			Interacción con los jefes	- Firmeza - Empatía - Amable - Decisión	
			Bienestar del trabajador	- Motivación - Reconocimiento - Salario adecuado	

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

TESIS: “La Gestión por Resultados y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE / DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Ha:</b>	<b>Variable 1: Gestión por Resultados</b> <u>Dimensiones:</u> <i>Planificación estratégica:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeamiento estratégico y planeamiento operativo</li> </ul> <i>Responsabilidad:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de desempeño institucional</li> </ul> <i>Monitoreo y evaluación:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control</li> </ul> <i>Desarrollo del personal:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización, competencias, incentivos</li> </ul>	<b>Enfoque:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativo</li> </ul> <b>Nivel:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptivo - Correlacional</li> </ul> <b>Diseño:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> </ul> <b>Corte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transversal</li> </ul> <b>Unidad de investigación:</b>
¿Qué relación existe entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022?	Determinar la relación entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022.	Existe relación entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022		
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Ho:</b>		
¿Cuál es el nivel de implementación de la gestión por resultados en la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022?	Analizar el nivel de implementación de la gestión por resultados en la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022	No existe relación entre la gestión por resultados con la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022.		
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022?	Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022			

<p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de la variable gestión por resultados y la variable Satisfacción Laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre las dimensiones de la variable gestión por resultados y la variable Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.</p>		<p><b>Variable 2: Satisfacción Laboral</b>  <u>Dimensiones:</u>  <i>Condiciones de trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente laboral</li> <li>• Estabilidad</li> </ul> <p><i>Interacción con los jefes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Firmeza</li> <li>• Empatía</li> <li>• Amable</li> <li>• Decisión</li> </ul> <p><i>Bienestar del trabajador:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Salario adecuado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Municipalidad Provincial de Chiclayo</li> </ul> <p><b>Población y muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 303 servidores de la municipalidad.</li> </ul> <p>Muestreo probabilístico</p> <p><b>Técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

### Anexo 3: Autorización



#### ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

##### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – RUC: 20141784901	
Nombre del Titular o Representante legal: ALCALDE MARCO GASCO ARROBAS	
Nombres y Apellidos CARLOS LEONARDO MORA VELASQUEZ	DNI: 16589683

##### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
"GESTION POR RESULTADOS Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022"	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos MERYURY GRACIELA CHICOMA CHAVEZ	DNI: 76579856

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

Lugar y Fecha: CHICLAYO, 14 DE JUNIO 2022

Firma:   
  
CARLOS MORA VELASQUEZ  
C. ASIST. EMPLEADO  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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

## Anexo 4: Instrumento Cuestionario para las variables Gestión por Resultados y Satisfacción Laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una “X”.

Este cuestionario es anónimo y está dirigido a los trabajadores de la organización. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada solo con fines académicos.

### VARIABLE: GESTIÓN POR RESULTADOS

N°	ÍTEMS	SI	NO	Sugerencias
1	Participas en la elaboración de planes y programas de la Municipalidad.			
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del contexto.			
3	Participas en la ejecución de planes operativos en la Municipalidad			
4	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos de la Municipalidad.			
5	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de los usuarios.			
6	Asume compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo en la Municipalidad.			
7	Asume compromiso con su entorno laboral.			
8	Asume compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en la Municipalidad.			
9	Organiza con responsabilidad el presupuesto en base a programas.			
10	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.			
11	Se realiza el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.			
12	El monitoreo se aplica en forma permanente en la gestión de los proyectos.			
13	La evaluación permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.			
14	Se realizan informes en el momento oportuno de las			



	evaluaciones al órgano superior de la Municipalidad.			
15	Se orientan al personal para desarrollar sus saberes necesarios en la organización.			
16	Se orientan al personal para desarrollar las competencias y conocimientos necesarios en la organización.			
17	Participa en capacitaciones para mejorar el desempeño en procesos por resultados.			
18	Se siente seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de la organización.			
19	Se identifica con la Municipalidad para el logro de los objetivos.			
20	Recibe incentivos en su organización.			

### VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ÍTEMS	SI	NO	Sugerencias
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores			
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.			
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.			
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.			
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.			
6	Su jefatura es comprensiva.			
7	Se siente mal con lo que gana.			
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.			
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.			
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.			
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.			

12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)			
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.			
14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.			
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.			
16	Le disgusta su horario.			
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.			
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.			
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.			
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.			

## Anexo 5: Carta de Validación

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mgtr. Rafael Arturo López Landauro**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Pre grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

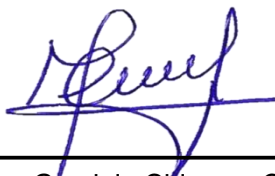
El título de investigación es: “La Gestión por Resultados y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Meryury Graciela Chicoma Chávez  
ID de estudiante: 7002518512  
DNI: 76579856

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Nº	ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Participas en la elaboración de planes y programas de la Municipalidad.	✓		✓		✓		
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del contexto.	✓		✓		✓		
3	Participas en la ejecución de planes operativos en la Municipalidad	✓		✓		✓		
4	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos de la Municipalidad.	✓		✓		✓		
5	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de los usuarios.	✓		✓		✓		
6	Asume compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo en la Municipalidad.	✓		✓		✓		
7	Asume compromiso con su entorno laboral.	✓		✓		✓		
8	Asume compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en la Municipalidad.	✓		✓		✓		
9	Organiza con responsabilidad el presupuesto en base a programas.	✓		✓		✓		
10	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.	✓		✓		✓		
11	Se realiza el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.	✓		✓		✓		
12	El monitoreo se aplica en forma permanente en la gestión de los proyectos.	✓		✓		✓		
13	La evaluación permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.	✓		✓		✓		

14	Se realizan informes en el momento oportuno de las evaluaciones al órgano superior de la Municipalidad.	√		√		√	
15	Se orientan al personal para desarrollar sus saberes necesarios en la organización.	√		√		√	
16	Se orientan al personal para desarrollar las competencias y conocimientos necesarios en la organización.	√		√		√	
17	Participa en capacitaciones para mejorar el desempeño en procesos por resultados.	√		√		√	
18	Se siente seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de la organización.	√		√		√	
19	Se identifica con la Municipalidad para el logro de los objetivos.	√		√		√	
20	Recibe incentivos en su organización.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro Rafael Arturo**

DNI: **08273208**

CLAD: **32611**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

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

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

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

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

04 de junio del 2022



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	√		√		√		
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.	√		√		√		
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.	√		√		√		
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.	√		√		√		
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.	√		√		√		
6	Su jefatura es comprensiva.	√		√		√		
7	Se siente mal con lo que gana.	√		√		√		
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.	√		√		√		
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.	√		√		√		
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.	√		√		√		
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	√		√		√		
12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)	√		√		√		
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.	√		√		√		

14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.	√		√		√	
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.	√		√		√	
16	Le disgusta su horario.	√		√		√	
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.	√		√		√	
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.	√		√		√	
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.	√		√		√	
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro Rafael Arturo**    DNI: **08273208**    CLAD: **32611**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

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

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

  
**04 de junio del 2022**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mgtr. Luis Dios Zárate**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Pre grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "La Gestión por Resultados y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Meryury Graciela Chicoma Chávez  
ID de estudiante: 7002518512  
DNI: 76579856



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Nº	ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Participas en la elaboración de planes y programas de la Municipalidad.	x		x		x		
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del contexto.	x		x		x		
3	Participas en la ejecución de planes operativos en la Municipalidad	x		x		x		
4	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos de la Municipalidad.	x		x		x		
5	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de los usuarios.	x		x		x		
6	Asume compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo en la Municipalidad.	x		x		x		
7	Asume compromiso con su entorno laboral.	x		x		x		
8	Asume compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en la Municipalidad.	x		x		x		
9	Organiza con responsabilidad el presupuesto en base a programas.	x		x		x		
10	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.	x		x		x		
11	Se realiza el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.	x		x		x		
12	El monitoreo se aplica en forma permanente en la gestión de los proyectos.	x		x		x		
13	La evaluación permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.	x		x		x		

14	Se realizan informes en el momento oportuno de las evaluaciones al órgano superior de la Municipalidad.	x		x		x	
15	Se orientan al personal para desarrollar sus saberes necesarios en la organización.	x		x		x	
16	Se orientan al personal para desarrollar las competencias y conocimientos necesarios en la organización.	x		x		x	
17	Participa en capacitaciones para mejorar el desempeño en procesos por resultados.	x		x		x	
18	Se siente seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de la organización.	x		x		x	
19	Se identifica con la Municipalidad para el logro de los objetivos.	x		x		x	
20	Recibe incentivos en su organización.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

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

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

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

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

04 de junio del 2022



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>8</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	X		X		X		
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realiza.	X		X		X		
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.	X		X		X		
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.	X		X		X		
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
6	Su jefatura es comprensiva.	X		X		X		
7	Se siente mal con lo que gana.	X		X		X		
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.	X		X		X		
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.	X		X		X		
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.	X		X		X		
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	X		X		X		
12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)	X		X		X		
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.	X		X		X		

14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Le disgusta su horario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**             **Aplicable después de corregir**             **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

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

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

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

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

04 de junio del 2022



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Mgtr. Juan Martín Campos Huamán**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Pre grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Chiclayo, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

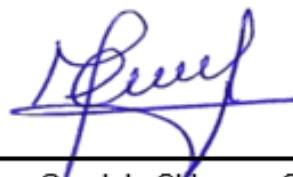
El título de investigación es: "La Gestión por Resultados y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Meryury Graciela Chicoma Chávez  
ID de estudiante: 7002518512  
DNI: 76579856

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

N°	ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Participas en la elaboración de planes y programas de la Municipalidad.	X		X		X		
2	Se evalúan las oportunidades y amenazas del contexto.	X		X		X		
3	Participas en la ejecución de planes operativos en la Municipalidad	X		X		X		
4	Se mejoran la capacidad operativa para ejecutar planes operativos de la Municipalidad.	X		X		X		
5	Se priorizan la ejecución de los planes operativos según las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
6	Asume compromiso de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo en la Municipalidad.	X		X		X		
7	Asume compromiso con su entorno laboral.	X		X		X		
8	Asume compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión en la Municipalidad.	X		X		X		
9	Organiza con responsabilidad el presupuesto en base a programas.	X		X		X		
10	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.	X		X		X		
11	Se realiza el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal, mediante indicadores de desempeño.	X		X		X		
12	El monitoreo se aplica en forma permanente en la gestión de los proyectos.	X		X		X		
13	La evaluación permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.	X		X		X		

14	Se realizan informes en el momento oportuno de las evaluaciones al órgano superior de la Municipalidad.	X		X		X	
15	Se orientan al personal para desarrollar sus saberes necesarios en la organización.	X		X		X	
16	Se orientan al personal para desarrollar las competencias y conocimientos necesarios en la organización.	X		X		X	
17	Participa en capacitaciones para mejorar el desempeño en procesos por resultados.	X		X		X	
18	Se siente seguro de las habilidades que se requieren para el cambio de modelo de la organización.	X		X		X	
19	Se identifica con la Municipalidad para el logro de los objetivos.	X		X		X	
20	Recibe incentivos en su organización.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** ~~Mag.~~ Juan Martín Campos Huamán

**DNI:** 08676160

**Especialidad del validador:** Gestión administrativa, finanzas y marketing

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

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

04 de junio del 2022

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ÍTEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	X		X		X		
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.	X		X		X		
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.	X		X		X		
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
6	Su jefatura es comprensiva.	X		X		X		
7	Se siente mal con lo que gana.	X		X		X		
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.	X		X		X		
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.	X		X		X		
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.	X		X		X		
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.	X		X		X		
12	El ambiente donde trabaja es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)	X		X		X		
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.	X		X		X		



14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.	X		X		X		
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.	X		X		X		
16	Le disgusta su horario.	X		X		X		
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.	X		X		X		
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mag. Juan Martín Campos Huamán

**DNI:** 08676160

**Especialidad del validador:** Gestión administrativa, finanzas y marketing

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

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

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

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

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

**04 de junio del 2022**

## **Anexo 6: Protocolo de Revisión de Proyecto de Investigación**

### **MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “GUÍA DE ENTREVISTA”**

Fecha: **08/06/2022**

Nombre del entrevistado: **CARLOS LEONARDO MORA VELASQUEZ**

Entidad: **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO**

Yo, CARLOS **LEONARDO MORA VELASQUEZ** con DNI 16589683 en forma voluntaria; SÍ (X) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo **analizar La Gestión por Resultados y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.** Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: **cmora@contigomunichiclayo.gob.pe**

### **MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo **analizar La Gestión por Resultados y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.** Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: **cmora@contigomunichiclayo.gob.pe**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV**  
**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN**  
**LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

**Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC:
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO – RUC: 20141784901	
Nombre del Titular o Representante legal: ALCALDE MARCO GASCO ARROBAS	
Nombres y Apellidos CARLOS LEONARDO MORA VELASQUEZ	DNI: 16589683

**Consentimiento:**

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
"GESTION POR RESULTADOS Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022"	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos MERYURY GRACIELA CHICOMA CHAVEZ	DNI: 76579856

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

Lugar y Fecha: CHICLAYO, 14 DE JUNIO 2022

Firma:   
  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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

## Anexo 7. Pruebas de normalidad de datos

### Prueba de distribución de datos entre dimensiones de la gestión por resultados y la variable satisfacción laboral

---

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Planificación estratégica	,265	303	,000
D2: Responsabilidad	,284	303	,000
D3: Monitoreo y evaluación	,178	303	,000
D4: Desarrollo del personal	,246	303	,000
V2: Satisfacción laboral	,126	303	,000

---

*Nota.* Se evaluó con Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50)

En la presente tabla se evidencia que la significación bilateral obtenida a través de la prueba de distribución de datos, tanto las dimensiones de la variable gestión por resultados como la variable satisfacción laboral presentan una prueba no paramétrica, puesto que sus valores son menores a 0.05, siendo correcto evaluar según la prueba de correlación de Spearman.

Prueba de distribución de datos entre la gestión por resultados y la satisfacción laboral

---

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión por resultados	,217	303	,000
V2: Satisfacción laboral	,126	303	,000

---

*Nota.* Se evaluó con Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50)

En la presente tabla se evidencia que la significación bilateral obtenida a través de la prueba de distribución de datos, presenta una prueba no paramétrica, puesto que sus valores son menores a 0.05, siendo correcto evaluar según la prueba de correlación de Spearman.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La gestión por resultados y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022.", cuyo autor es CHICOMA CHAVEZ MERYURY GRACIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 24 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS <b>DNI:</b> 41657065 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 24-11- 2022 15:04:58

Código documento Trilce: TRI - 0453101