



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Condiciones laborales y gestión por resultados en una  
municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Navarro Chavez Elsie Maziel ([orcid.org/0000-0001-8431-3001](https://orcid.org/0000-0001-8431-3001))

**ASESOR:**

Dr. Ruiz Gomez, Andres Alberto ([orcid.org/0000-0003-0817-0875](https://orcid.org/0000-0003-0817-0875))

Dr. Suclupe Quevedo, Luis Manuel ([orcid.org/0000-0001-8031-7291](https://orcid.org/0000-0001-8031-7291))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2024

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SUCLUPE QUEVEDO LUIS MANUEL , RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024", cuyo autor es NAVARRO CHAVEZ ELSIE MAZIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 24 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO <b>DNI:</b> 18170917 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0817-0875	Firmado electrónicamente por: ARUIZ el 24-09-2024 13:19:50
SUCLUPE QUEVEDO LUIS MANUEL <b>DNI:</b> 17401905 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8031-7291	Firmado electrónicamente por: SQUEVEDOLM el 24- 09-2024 13:19:50

Código documento Trilce: TRI - 0867723

## Declaratoria de originalidad de la autora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NAVARRO CHAVEZ ELSIE MAZIEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ELSIE MAZIEL NAVARRO CHAVEZ <b>DNI:</b> 70918112 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8431-3001	Firmado electrónicamente por: ELSIENCH el 01-08- 2024 17:14:29

Código documento Trilce: TRI - 0843420

## **Dedicatoria**

A mi amada madre, a mi padre, a mis hermanos y a mi querido esposo, cuya amorosa presencia, apoyo incondicional y fe inquebrantable en mis sueños han sido el faro que me ha guiado a lo largo de este viaje. Este trabajo de investigación es un reflejo de la luz que han brindado a mi vida.

Elsie Maziel.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien ha sido mi refugio y fortaleza. Su constante presencia ha sido la luz que ha guiado mi camino y me ha permitido alcanzar mis metas personales.

A todas las personas que me han brindado su apoyo incondicional, su tiempo y su aliento a lo largo de este proceso. Su compañía y respaldo han sido fundamentales.

A mi asesor, Luis Manuel Suclupe Quevedo, por compartir generosamente su capacidad y conocimientos científicos. Su guía ha sido indispensable para el desarrollo y culminación exitosa de este proyecto.

A la entidad donde realicé mi investigación, por su apertura y disposición al permitirme llevar a cabo este estudio. Su colaboración ha sido invaluable y profundamente apreciada.

Elsie Maziel.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS .....	19
IV. DISCUSIÓN .....	28
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Población de trabajadores de la municipalidad distrital estudiada .....	14
Tabla 2 Cuestionarios a emplear en la investigación .....	16
Tabla 3 Cuestionarios a emplear en la investigación .....	16
Tabla 4 Fiabilidad de los instrumentos .....	17
Tabla 5 Nivel de la variable condiciones laborales .....	19
Tabla 6 Nivel de las dimensiones de la variable condiciones laborales .....	19
Tabla 7 Nivel de la variable gestión por resultados .....	20
Tabla 8 Nivel de las dimensiones de la variable gestión por resultados .....	21
Tabla 9 Prueba de normalidad para las variables y dimensiones .....	22
Tabla 10 Correlación entre las variables principales de la investigación.....	23
Tabla 11 Correlación entre la dimensión condiciones físicas y la variable gestión por resultados.....	24
Tabla 12 Correlación entre la dimensión condiciones ergonómicas y la variable gestión por resultados.....	25
Tabla 13 Correlación entre la dimensión condiciones sociales y la variable gestión por resultados.....	26

## Índice de figuras

Figura 1 Esquema visual del diseño a emplear.....	13
---	----



## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. Se empleó una investigación básica con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, y diseño no experimental de corte transversal. Contó con una muestra de 30 trabajadores, a los que se les aplicó una encuesta para la recolección de datos. Los resultados mostraron que las condiciones laborales se perciben en un nivel favorable por el 30.0% de los participantes, resaltando la dimensión condiciones sociales, ya que esta dimensión se muestra favorable según el 33.3% de los participantes. Asimismo, la gestión por resultados tiene un nivel favorable, según el 26.6% de los participantes, resaltando la dimensión gestión financiera, ya que esta dimensión presentó un nivel favorable según el 30.0% de los participantes. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, con un p-valor = 0.000. Además, a nivel inferencial, se observó una moderada y positiva correlación entre las condiciones laborales y la gestión por resultados, pues se halló un coeficiente Rho = 0.600 entre ambas variables, con lo cual fue aceptada la hipótesis general de la investigación.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, gestión por resultados, gobierno local

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between working conditions and results-based management in a district municipality of the Province of Santa, 2024. A basic research was used with a quantitative approach, correlational level, and non-linear design. cross-sectional experimental. It had a sample of 30 workers, to whom a survey was applied to collect data. The results showed that working conditions are perceived at a favorable level by 30.0% of the participants, highlighting the social conditions dimension, since this dimension is shown to be favorable according to 33.3% of the participants. Likewise, results-based management has a favorable level, according to 26.6% of the participants, highlighting the financial management dimension, since this dimension presented a favorable level according to 30.0% of the participants. It was concluded that there is a statistically significant relationship between the variables studied, with a p-value = 0.000. Furthermore, at an inferential level, a moderate and positive correlation was observed between working conditions and results-based management, since a Rho coefficient = 0.600 was found between both variables, with which the general hypothesis of the research was accepted.

**Keywords:** working conditions, results-based management, local government

## I. INTRODUCCIÓN

En la administración pública, la interacción entre las condiciones laborales y la gestión por resultados sobresale como un componente crucial que puede determinar el triunfo o el fiasco de las políticas y programas implementados. Las condiciones en las que trabajan los empleados públicos, ya sea en términos físicos, ergonómicos o sociales, no solo afectan su bienestar y eficiencia, sino que también impactan directamente en su capacidad para alcanzar y sostener altos niveles de desempeño.

En el mundo, la gestión por resultados enfrenta desafíos significativos (Speckbacher, 2024), en gran parte debido a condiciones laborales inadecuadas en diversos contextos (Mutongoreni et al., 2024). Estas condiciones incluyen infraestructura deficiente, recursos tecnológicos limitados, y entornos laborales que no promueven el bienestar de los empleados (Cruz et al., 2023). Tales deficiencias impactan negativamente la eficacia con la que las organizaciones pueden alcanzar sus metas, ya que un ambiente laboral subóptimo puede disminuir la motivación y la eficiencia de los trabajadores, limitando así su capacidad para contribuir efectivamente a los objetivos organizacionales (Gad et al., 2022). Por consiguiente, si se quiere una mejora en la gestión por resultados, es fundamental que se atiendan y mejoren las condiciones laborales.

En América Latina, se ha implementado la gestión por resultados como estrategia para aumentar la competencia y operatividad de sus políticas públicas, pero todavía hay desafíos a ser superados para asegurar una aplicación efectiva de esta metodología (Zaltsman et al., 2023). El progreso en la gestión por resultados revela una variedad de perspectivas y retos, siendo el presupuesto la herramienta esencial de la política pública ya que es útil para el cierre de brechas prioritarias (Harper et al., 2023).

A pesar de que la gestión por resultados es una estrategia relativamente nueva para la región, todavía hay cierta falta de claridad en la definición de sus componentes esenciales, debido a la diversidad de conceptos y métodos aplicados. Países como Chile, Colombia, Argentina y Perú, han hecho contribuciones importantes en su implementación, destacando la relevancia de los indicadores de desempeño, la planificación estratégica y la innovación para apoyar el papel renovado de los directivos públicos (Moreno, 2022). Sin embargo, la gestión por resultados en las

instituciones públicas latinoamericanas se topa con obstáculos vinculados a las condiciones laborales, los cuales influyen directamente en la percepción del ambiente de trabajo y repercute en la eficiencia de la administración en el sector público y, consecuentemente, en la efectividad de la gestión pública (Vergara et al., 2022).

En el Perú, en la región Junín, los residentes enfrentan dificultades notables en su calidad de vida, derivadas de brechas significativas de pobreza, deficiencias en servicios esenciales como salud y educación y de una gestión ineficiente de los recursos públicos, que no logra cerrar dichas brechas de manera efectiva, se busca mejorar las condiciones laborales dentro de las entidades públicas con lo que se podría tener un impacto directo en la eficiencia de la gestión por resultados, lo que a su vez podría traducirse en una mejor administración de los recursos y una gestión más efectiva que beneficie la calidad de vida de la comunidad (Carlos, 2023). La escasez y deficiencia de infraestructura, equipos y materiales resultan en una sobrecarga laboral que, junto a la falta de estímulos motivacionales y reconocimiento del trabajo, provocan estrés y desmotivación, lo que afecta significativamente tanto la productividad laboral como la calidad y provisión de servicios al usuario (Gonzales, 2023).

A nivel local, en la municipalidad distrital estudiada, los trabajadores enfrentaron condiciones laborales desafiantes que limitan su eficacia en la gestión por resultados. Las oficinas, caracterizadas por su limitado tamaño y las carentes ventanas en diversas áreas, no solo afectaron la salud y el reducimiento de los colaboradores, sino que también afectaron negativamente la calidad del entorno laboral. La ausencia de internet y la escasa disponibilidad de impresoras, donde en algunos casos solo una impresora es compartida entre varias áreas, dificultaron significativamente la comunicación y la gestión eficiente de la información. Adicionalmente, los trabajadores debieron llevar sus laptops personales para realizar sus tareas, lo que planteaba problemas de seguridad y consistencia en el manejo de datos. Por otro lado, la escasez de combustible limitaba las visitas a caseríos, esencial para la supervisión y el monitoreo de actividades en terreno, clave para una gestión pública efectiva.

Si estos problemas persistían, la idoneidad de la entidad municipal para poner en marcha políticas y programas efectivos se vería seriamente comprometida, lo que pudo derivar en un ciclo vicioso de baja productividad y desmotivación entre los

empleados. Esta situación afectaba la habilidad del personal para alcanzar objetivos y entregar resultados, impactando no solo la eficiencia operativa de la municipalidad sino también la confianza y la satisfacción de la comunidad respecto a la gestión pública. Además, la falta de recursos básicos y una infraestructura adecuada resultaba en la pérdida de oportunidades para recibir fondos adicionales o incentivos que dependen del desempeño y los resultados alcanzados. Sin mejoras significativas en las condiciones laborales y los recursos disponibles, la municipalidad enfrentaba desafíos crecientes para cumplir con los criterios requeridos para beneficios municipales, poniendo en riesgo el desarrollo social, económico e integral del distrito.

Basado en la problemática explicada, se tuvo el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024? Pregunta que se origina debido a la observación preliminar de que las prácticas laborales y el ambiente en el que se desarrollan las actividades diarias en el ámbito municipal pueden tener un impacto considerable en la eficacia y eficiencia con la que se alcanzan los resultados esperados. Identificar y entender la dinámica entre estos factores es crucial para implementar mejoras que puedan optimizar tanto el bienestar del personal como la productividad y satisfacción en la entrega de servicios a la comunidad, asegurando así una gestión más efectiva y alineada con las expectativas y necesidades ciudadanas.

La justificación teórica de la indagación se fundamentó en el impulso de comprender cómo el entorno laboral influye directamente en la eficiencia y efectividad de los establecimientos públicos. Esta investigación se ancló en teorías administrativas y de recursos humanos que postularon que un ambiente laboral adecuado no solo mejora la productividad del personal, sino que también optimiza la gestión de recursos y resultados. Abordar las dimensiones físicas, ergonómicas y sociales de las condiciones laborales permitió llenar un vacío en la literatura existente al vincular estos aspectos con la capacidad de la administración pública para alcanzar objetivos estratégicos y operativos. Por ende, este estudio no solo contribuyó a la teoría administrativa y de gestión pública, sino que también generó una nueva capa de conocimiento que enriquece lo ya conocido sobre estas variables, ofreciendo así, bases sólidas para futuras intervenciones y políticas.

La justificación práctica del estudio radicó en su potencial para mejorar directamente la administración y los resultados de la gestión en la municipalidad analizada. Al identificar y comprender las correlaciones entre cada variable analizada, el estudio ofreció un fundamento sólido para el desarrollo de planes y políticas que puedan abordar eficazmente los desafíos identificados. Esta investigación proporcionó aprendizajes clave que pueden guiar a los administradores municipales en la implementación de cambios organizacionales y mejoras en el ambiente laboral, que incrementen la productividad del personal y la satisfacción laboral, lo que ayudaría a la municipalidad a alcanzar un mayor cumplimiento de sus objetivos, y a fortalecer la confianza y la percepción positiva de la comunidad hacia la gestión pública, contribuyendo al progreso constante y al desarrollo sostenible del distrito, asegurando que los servicios y proyectos se realicen de manera más eficiente y efectiva, beneficiando así a toda la comunidad.

La justificación metodológica se centró en la rigurosidad y el diseño sistemático de la investigación para abordar las interrelaciones de las variables planteadas. La elección de un enfoque metodológico adecuado garantizó que los resultados obtenidos sean válidos, confiables y reproducibles, proporcionando un análisis profundo y bien fundamentado de las variables en estudio. Además, esta metodología no solo fue crucial para el triunfo de la indagación actual, sino que también se estableció como un modelo para futuros investigadores interesados en explorar aspectos similares de la gestión pública o en replicar el estudio en otros contextos o localidades. De esta manera, la metodología aplicada no sólo responde a las necesidades específicas del proyecto presente, sino que también contribuye al cuerpo de conocimiento en la gestión pública y administración, ofreciendo un marco referencial sólido y replicable para investigaciones futuras.

Este estudio se alineó y contribuyó significativamente a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente aquellos centrados en el trabajo decente, la innovación institucional y el fortalecimiento de las comunidades. Tomando en cuenta el ODS 8, que promueve un empleo íntegro y el acrecentamiento económico, la investigación exploró cómo las mejoras en las condiciones laborales pueden conducir a un entorno de trabajo más saludable y productivo, esencial para el desarrollo económico sostenible. Además, al mejorar la gestión por resultados, el estudio también apoyó el ODS 16, que aboga por instituciones sólidas, transparentes

y efectivas, contribuyendo así a instituciones más responsables y el progreso de la calidad de vida de los habitantes. Indirectamente, este enfoque también impactó el ODS 3, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable, y el ODS 11, apuntando hacia ciudades y comunidades más sostenibles e inclusivas, demostrando que la investigación tiene un impacto práctico significativo y ayuda a construir una sociedad más justa y equitativa.

Por consiguiente, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. Y como objetivos específicos: 1) Establecer la relación que existe entre las condiciones físicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. 2) analizar la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. 3) Identificar la relación que existe entre las condiciones sociales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

Entre los antecedentes internacionales se tuvo a Pérez y Campo (2019) en su trabajo de maestría realizado en Ecuador, tuvieron como propósito diseñar un modelo de gestión que priorice cada resultado antes que los procesos, promoviendo una cultura que impulse la mejora continua en la calidad de cada servicio. Para ello empleó un enfoque cualitativo de carácter crítico propositivo, empleando métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo en su investigación, y se caracterizó por ser descriptiva, exploratoria y documental. Se realizó un análisis FODA para diagnosticar las condiciones internas y externas de la entidad, lo que permitió identificar la situación actual y desarrollar estrategias pertinentes. Los resultados indicaron que, mediante la implementación de un esquema de gestión por resultados se facilitó la transición hacia una gestión enfocada en los resultados. Concluyeron que, esta transición ha contribuido significativamente a la transformación de la cultura organizacional, optimizando el uso de recursos y mejorando la eficiencia y equidad en la entrega de cada servicio.

Lindeberg et al. (2024), en una investigación realizada en Finlandia, se propusieron examinar la relación entre diversos elementos del entorno social de trabajo y el bienestar de los trabajadores. La investigación se llevó a cabo mediante una encuesta cuantitativa a 1,057 encuestados, cuyas respuestas fueron analizados

utilizando análisis de regresión para determinar las relaciones entre las variables del entorno social de trabajo y el bienestar de los trabajadores. Los hallazgos mostraron que los métodos y prácticas de trabajo ( $\beta = 0.210$ ,  $p < 0.001$ ), las prácticas de liderazgo y gestión ( $\beta = 0.147$ ,  $p < 0.001$ ), la comunalidad organizacional ( $\beta = 0.103$ ,  $p < 0.05$ ) y la interacción social ( $\beta = 0.085$ ,  $p < 0.05$ ) se asocian positivamente con el bienestar de los trabajadores. Además, se observó que una mayor presencia en la oficina tenía una influencia negativa en el bienestar de los trabajadores ( $\beta = -0.074$ ,  $p < 0.05$ ). Concluyeron que, para mejorar el bienestar de los trabajadores, se debe implementar métodos de trabajo flexibles, prácticas de liderazgo y gestión efectivas, así como fomentar la interacción social dentro del entorno de trabajo.

Akdeniz y Korkmaz (2023), en una investigación realizada en Turquía, tuvieron como propósito examinar cómo un mejor ambiente de trabajo se relaciona con el liderazgo y el compromiso organizacional. La metodología empleada incluyó un diseño de investigación relacional y predictivo con un modelo cuantitativo. Se utilizó una muestra de 428 trabajadores y se aplicaron análisis de correlación y ecuaciones estructurales para evaluar las relaciones entre las variables. Los resultados mostraron que el liderazgo tiene un efecto positivo y significativo sobre el compromiso organizacional ( $\beta = 0.75$ ,  $t = 15.78$ ,  $p < .05$ ) y sobre el ambiente de trabajo ( $\beta = 0.29$ ,  $t = 8.60$ ,  $p < .05$ ). Además, el ambiente de trabajo actúa como un mediador parcial en la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional (VAF = 0.49). El modelo explicó el 37% de la varianza total en el compromiso organizacional del trabajador, incrementando desde el 27% explicado únicamente por el liderazgo. Concluyeron que, el liderazgo tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional del trabajador, y este efecto se ve mediado por un buen ambiente de trabajo.

Byun y Jeon (2023) en la investigación realizada en Corea del Sur, se propusieron examinar la validez incremental del entorno laboral como predictor del compromiso profesional más allá del estrés personal percibido por los trabajadores. Se recolectó datos mediante encuestas a 322 trabajadores, empleándose el análisis factorial confirmatorio (CFA) y modelos de regresión jerárquica en modelado de ecuaciones estructurales (SEM) para analizar los datos. Los resultados indicaron que el entorno laboral explicó un 40% de la variación en el compromiso profesional (RMSEA = .067; CFI = .906). Además, el estrés personal percibido tuvo una media de 18.13 (DE = 4.68), mientras que la satisfacción con el entorno laboral tuvo una media



de 3.45 (DE = 0.68). Las conclusiones enfatizan la importancia de un entorno laboral satisfactorio y la gestión del estrés personal para retener a los trabajadores.

Padmavathi (2023) en su trabajo de investigación realizado en la India, tuvo como objetivo evaluar la influencia del ambiente de trabajo en el compromiso laboral, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Para lograr este propósito, se empleó una metodología que incluyó la recopilación de 181 empleados, seguido de análisis de regresión múltiple y análisis de mediación. Los resultados revelaron que el ambiente de trabajo tiene un impacto positivo y significativo en el compromiso laboral, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Específicamente, se encontró que el compromiso y la satisfacción laboral actúan de mediadores cuando el ambiente de trabajo se relaciona con la retención de empleados. Concluyó que, al proporcionar un entorno laboral propicio, apoyo de supervisión, interacción positiva con colegas y apoyo organizacional, las empresas pueden fomentar la retención de empleados a largo plazo.

Adetayo et al. (2023), en un trabajo de investigación realizado en Nigeria, se propuso examinar cómo el entorno físico de trabajo influye en la productividad investigativa de los trabajadores de una universidad. La metodología consistió en un diseño de encuesta descriptiva aplicado a una población de 363 trabajadores, de los cuales 312 respondieron. La recolección de datos se realizó a través de cuestionarios distribuidos físicamente, y los datos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados revelaron que el entorno físico de trabajo tiene un impacto significativo en la productividad del trabajador, con un valor  $r$  de 0.286 y una varianza explicada del 8.2%. Concluyeron que, un entorno físico laboral apropiado incrementa la eficiencia de los trabajadores, recomendando mantener y mejorar continuamente estas condiciones para fomentar una mayor investigación.

De los antecedentes nacionales se tuvo a Ramírez (2023) y el trabajo de maestría ejecutado en el departamento de San Martín, donde se trazó determinar cómo el clima en la organización tiene una conexión con la gestión por resultados. El estudio realizado fue de carácter básico, de alcance correlacional descriptivo, de diseño sin experimentación, transeccional. Tuvo 506 trabajadores formando parte de la población, seleccionándose una muestra de 193 individuos, los cuales llenaron cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos. Los resultados revelaron que el 49,7% de los trabajadores percibieron un clima organizacional medio,

mientras que un 29,5% lo calificó como bajo y un 20,7% como alto. En cuanto a la gestión por resultados, el 53,9% la evaluó como media, el 27,5% como baja y el 18,7% como alta. Se concluyó que existe una relación significativa ( $p$ -valor = 0.000) entre las variables del estudio, evidenciada por un coeficiente de correlación positivo y alto ( $Rho = 0,993$ ), demostrando que el 98,61% de la variabilidad en la gestión por resultados puede ser explicada por las variaciones en el clima organizacional.

Ramírez-Ascoy et al. (2023), en un trabajo de investigación realizado en San Martín, se propusieron determinar cómo el ambiente laboral se conecta con la gestión por resultados en un municipio de la región en mención. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño sin experimentación, de correlación y transeccional. Se tuvo una muestra de 193 empleados de una población de 506, sobre los cuales se aplicó un cuestionario para recolectar datos. Los hallazgos revelaron que el 49,7% de los trabajadores evaluaron el clima organizacional como medio, el 29,5% como bajo y el 20,7% como alto. En cuanto a la gestión por resultados, el 53,9% la consideró intermedia, el 27,5% la evaluó como baja y el 18,7% la consideró alta. Concluyeron que hay una conexión notablemente fuerte y positiva entre el ambiente organizacional y la gestión por resultados, con un  $Rho=0,993$  y un valor  $p$  de 0,000, indicando que el 98,61% del ambiente organizacional impacta en la gestión por resultados.

Cajamarca (2023) en la investigación magistral hecha en Lima, se propuso explorar cómo el desempeño laboral está conectado con la gestión por resultados en una región del Perú. El diseño fue sin experimentación y el enfoque cuantitativo, dentro del marco de una investigación básica. Para recoger la data, se aplicó un cuestionario a una muestra de 40 trabajadores. Los hallazgos revelaron que el 52% de los encuestados percibe su desempeño laboral como eficiente, mientras que el 48% lo considera regular. Paralelamente, el 47% calificó la gestión por resultados como eficiente, y el 53% que la evaluó como regular. Además, se identificó un coeficiente de 0.553 lo que evidencia una relación positiva moderada, y una significancia inferior a 0.001, por lo que concluyó que hay una conexión significativa existente en las variables investigadas.

Carrasco (2021), en el estudio hecho en Lima, se planteó precisar cómo la gestión pública por resultados tiene conexión con el desempeño en el trabajo. Se utilizó un enfoque cuantitativo, sin experimentación y con alcance correlacional descriptiva. Los hallazgos revelaron que, de todos los trabajadores, un 46.8% afirma

que casi siempre hay una planificación estratégica dirigida a la consecución de cada objetivo y al tomar cada decisión. Además, un 36.4% señaló que ocasionalmente hay gestión para que los recursos sean asignados y tener un presupuesto por resultado eficiente. Asimismo, el 37.7% indicó que a veces se realiza gestión financiera, lo que contribuye a la generación de recursos para alcanzar los objetivos y metas propuestos. Por otro lado, un 46.7% de los empleados manifestó que ocasionalmente se llevan a cabo proyectos y programas destinados a mejorar la calidad del servicio proporcionado a los usuarios. Un 41.6% de los trabajadores expresó que siempre se monitorea y evalúa las labores, lo cual impacta en el desempeño en el trabajo, siendo este proceso crucial para la recopilación de información acerca del progreso y lograr cada objetivo. Concluyó que hay una débil correlación (0.213) entre las variables, indicando que la influencia de este tipo de gestión es no significativa, afectando solo al 4.5% de los trabajadores.

Chavarría (2022), en su trabajo de maestría realizado en Pativilca, se planteó explorar cómo las condiciones de trabajo se conectan con la satisfacción de la población estudiada. Empleó para ello un enfoque cuantitativo y recogió datos mediante el uso de cuestionarios que fueron aplicados a 56 personas. Los resultados indicaron que el 100% de los participantes experimentaron condiciones de trabajo que consideraron pésimas, y el 48% expresó insatisfacción con su situación laboral. Estos datos sugieren una correlación directa entre condiciones laborales adversas y un mayor nivel de insatisfacción. Concluyó que la condición laboral tiene influencia significativa sobre la satisfacción laboral, como lo indica el valor de  $p$  de 0.014, que es menor que 0.05, permitiendo rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Esta correlación positiva ( $r = 0.534$ ) confirma que mejores condiciones de trabajo están asociadas con una mayor satisfacción en la población evaluada.

Entre las teorías que dieron respaldo a la variable condiciones laborales, se encontró la Teoría del diseño del trabajo de Hackman y Oldham, la cual se enfoca en cómo el diseño del trabajo afecta la motivación de los empleados, su desempeño y satisfacción (Hackman, 1980). Los aspectos clave de esta teoría incluyeron la variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación sobre los resultados, que están estrechamente ligados a las condiciones ergonómicas y sociales (Siruri y Cheche, 2021; Stepanek y Paul, 2023). También se tuvo la Teoría de Maslow sobre la jerarquía de necesidades, la cual se

aplica para entender cómo las condiciones físicas, ergonómicas y sociales satisfacen las necesidades básicas y superiores de los trabajadores, afectando su motivación y, en consecuencia, su desempeño laboral (Maslow, 1970; Cherry, 2023). Asimismo, se tuvo la Teoría de las expectativas de Vroom, relacionado con la forma en que los empleados perciben la conexión entre el esfuerzo laboral, el desempeño y los resultados. Las condiciones laborales pueden influir en cada uno de estos elementos, afectando cómo los empleados evalúan sus expectativas y resultados (Vroom, 1995; Lohaus y Habermann, 2021).

En lo relacionado con la variable condiciones laborales, esta se definió como los diversos factores relacionados con el empleo que influyen en la actividad laboral y los resultados del trabajo (Murillo y Montaña, 2018). Esta variable se definió operativamente en función de sus dimensiones: condiciones físicas, condiciones ergonómicas y condiciones sociales, las cuales fueron evaluadas mediante un cuestionario diseñado para medirla de manera cuantitativa. La dimensión condiciones físicas tuvo de indicadores a satisfacción con el espacio de trabajo, calidad de iluminación y nivel de ruido. La dimensión condiciones ergonómicas tuvo de indicadores a adecuación del mobiliario, accesibilidad a equipos necesarios y condiciones de uso de equipos personales. Los indicadores de la dimensión condiciones sociales fueron entorno laboral, apoyo de superiores, resolución de conflictos. Esta variable fue de tipo ordinal y su escala de medición fue de tipo Likert.

De las teorías que dieron respaldo a gestión por resultados, estuvieron la Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública (Ley N° 27293), la cual promueve el uso de mecanismos que aseguran la planificación estratégica y la realización de cada proyecto de inversión estatal bajo criterios de eficiencia, calidad, y transparencia, asegurando que los recursos públicos se utilicen de manera efectiva para lograr los objetivos y metas propuestos. Esta Ley es fundamental para estructurar la gestión pública bajo un enfoque de resultados, lo cual respalda la investigación al proporcionar los aspectos legales y normativos que obliga a las entidades públicas a adoptar prácticas de gestión que aseguren una mayor eficiencia y efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

También se tuvo la Teoría de la gestión por objetivos, desarrollada por Peter Drucker, esta teoría subrayó la relevancia de definir metas claras y cuantificables que sean conocidos y aceptados por ambos, administradores y empleados (Drucker,

2012; Rao, 2021). Esta teoría promovió la alineación de metas individuales y organizacionales y es crucial para la planificación y el monitoreo en la gestión por resultados (Martínez et al., 2022). Asimismo, se tuvo la Teoría del Nuevo Servicio Público, la cual propuso que la gestión pública debe centrarse más en servir que en dirigir, con un fuerte énfasis en la responsabilidad y el servicio a la ciudadanía, resaltando la importancia del monitoreo y la evaluación de programas para asegurar que realmente atiendan las necesidades de la comunidad (Denhardt y Denhardt, 2015). Y por último se tuvo la Teoría del Nuevo Gerencialismo Público, el cual introdujo prácticas del sector privado en el sector público, con un enfoque en la eficiencia, la orientación a resultados, y la medición del desempeño, considerando aspectos como la presupuestación, la gestión de las finanzas y la gestión de cada programa y proyecto, con el objetivo de mejorar la eficacia y la responsabilidad (Chica-Vélez y Salazar-Ortiz, 2020; Borges y Bordin, 2023).

Acerca de la gestión por resultados, este se definió como un enfoque de gestión centrado en alcanzar metas específicas y mejorar la eficiencia, productividad y usar adecuadamente el recurso público, priorizando el desempeño sobre los procedimientos administrativos convencionales, y fomentando que la gestión gubernamental sea transparente y se rinda cuentas (Shack y Rivera, 2017). Esta variable se definió operativamente en función de sus dimensiones: Monitoreo y evaluación, Gestión de programas y proyectos, Planificar, Presupuestar, y Gestión financiera, las cuales fueron evaluadas mediante un cuestionario diseñado para medirla de manera cuantitativa. Los indicadores de la dimensión planificar fueron claridad de objetivos, establecimiento de acciones, cumplimiento de metas. Los indicadores de la dimensión presupuestar fueron eficacia al usar los recursos, eficiencia al usar los recursos, equidad al usar los recursos. Los indicadores de la dimensión gestión financiera fueron transparencia financiera, control de gastos y asignación de fondos oportuna. Los indicadores para cada dimensión fueron, para gestión de programas y proyectos: elaboración de planes, cumplimiento de plazos y calidad de ejecución. Para monitoreo y evaluación: seguimiento, evaluación y retroalimentación. Esta variable fue de tipo ordinal con escala Likert.

Ante el contexto explicado, se planteó como hipótesis general: Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. Además, se planteó como

hipótesis nula: No existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

Este estudio abordó el análisis de las variables planteadas utilizando un enfoque cuantitativo. Se emplearon cuestionarios para recopilar datos, los cuales serán analizados para validar las hipótesis planteadas en el estudio. Este trabajo contribuyó a ampliar el entendimiento sobre cómo cada condición laboral afecta la efectividad en la administración pública de dicho municipio, y sirve como base para formular recomendaciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y la eficacia en la gestión de resultados, mejorando así la gobernanza local y la calidad de vida de sus habitantes.

## II. METODOLOGÍA

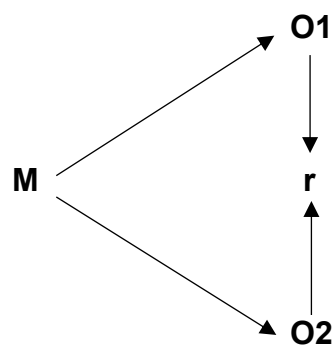
Se llevó a cabo una investigación de tipo básico. Este método de estudio se empleó con el fin de profundizar y expandir el conocimiento existente, se apoyó en investigaciones anteriores, orientándose específicamente a elementos teóricos, cognitivos e intelectuales (Ramos, 2022). La meta esencial de este tipo de investigación fue fomentar una percepción más justa mediante el análisis de los aspectos fundamentales de eventos y fenómenos observables (CONCYTEC, 2018).

Se utilizó un enfoque cuantitativo que consistió en la cuantificación de variables y el uso de técnicas analíticas, incluyendo estadísticas descriptivas e inferenciales junto con pruebas para comprobar hipótesis y otras técnicas pertinentes (Ñaupas et al., 2018).

Se adoptó un diseño de investigación no experimental, y no hubo manipulación alguna de manera intencional a cada variable estudiada. En este diseño las variables se observaron tal como ocurren en su contexto natural, sin ninguna modificación deliberada (Hernández y Mendoza, 2018). La representación gráfica del diseño empleado se visualiza en la figura siguiente:

**Figura 1**

*Esquema visual del diseño a emplear*



Dónde:

r: Relación entre las variables.

O1: Observación de la variable 1.

O2: Observación de la variable 2.

M: Muestra de 30 trabajadores.

La investigación tuvo un nivel o alcance correlacional, ya que exploró la relación entre distintas variables para evaluar cómo se correlacionaban una variable en la otra (Santiesteban, 2018).

De la variable condiciones laborales, se tuvo como definición conceptual que, son los diversos factores relacionados con el empleo que influyen en la actividad laboral y los resultados del trabajo (Murillo y Montaña, 2018).

De la definición conceptual para la gestión por resultados, se señala que es un enfoque de gestión centrado en alcanzar metas específicas y mejorar la eficiencia, productividad y usar adecuadamente el recurso público, priorizando el desempeño sobre los procedimientos administrativos convencionales, y fomentando que la gestión gubernamental sea transparente y se rinda cuentas (Shack y Rivera, 2017).

El término población se refiere a la totalidad de elementos que satisfacen ciertos requisitos establecidos en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Conforme a esta definición, se determinó como población del estudio a los 53 trabajadores del municipio estudiado.

**Tabla 1**

*Población de trabajadores de la municipalidad distrital estudiada*

Área	Cantidad de trabajadores
Gerencia Municipal	2
Secretaria General	1
Oficina de Asesoría Jurídica	1
Oficina de Administración Tributaria, Rentas, Fiscalización y Recaudación	2
Oficina de Recursos Humanos	2
Oficina de Planificación, Presupuesto e Informática	1
Mesa de partes	1
Caja	1
Oficina de Contabilidad	1
Logística	2
Oficina de Tesorería	1
Área de Seguridad ciudadana	10
División de Áreas verdes, parques y jardines	10
Área de archivo documentario	1



Área de Informática y soporte técnico	1
Oficina de Control Patrimonial y almacén	1
Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural	6
Subgerencia de Desarrollo Económico Social	1
Subgerencia de Servicios Públicos	3
Subgerencia de Servicios Sociales, Desarrollo Humano y Participación Vecinal	5
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>

De la muestra, se dice que es una porción representativa de una población específica (Hernández y Mendoza, 2018). Para la investigación se tomó en cuenta sólo a aquellos trabajadores que, debido a su rol y responsabilidades dentro de la municipalidad, tenían un conocimiento directo y relevante sobre las variables en estudio. Este criterio se basó en la revisión de los perfiles laborales de los trabajadores señalados en la Tabla 1. Finalmente, se seleccionaron 30 trabajadores, distribuidos en las siguientes áreas: Gerencia Municipal (2), Oficina de Administración Tributaria, Rentas, Fiscalización y Recaudación (2), Oficina de Recursos Humanos (2), Área de Seguridad Ciudadana (10), Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural (6), Subgerencia de Servicios Públicos (3), y Subgerencia de Servicios Sociales, Desarrollo Humano y Participación Vecinal (5).

Se utilizó un muestreo no probabilístico denominado muestreo por conveniencia. Éste incluye grupos que poseen características importantes para el investigador, y se seleccionan de manera intencional a personas de la población que están fácilmente disponibles y que aceptan participar voluntariamente, completando la muestra cuando se alcanza el tamaño requerido (Hernández y Carpio, 2019).

La unidad de análisis fueron cada persona que trabaja en la municipalidad distrital, con conocimientos afines al tema de estudio que se está realizando, durante el año 2024.

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta. Conforme a lo expresado por Bernal (2022), este método consistió en desarrollar cuidadosamente

una secuencia de preguntas que permitieron obtener datos pertinentes relacionados con el objeto de estudio.

Esta técnica se elige por su efectividad en la recolección de datos de un grupo específico, su potencial para producir data numérica útiles durante el análisis estadístico, y su capacidad para mantener la confidencialidad de los encuestados, lo cual es esencial para los objetivos de esta investigación.

El cuestionario fue considerado como el instrumento, constituido por un conjunto de preguntas que están relacionadas con las variables estudiadas (Hernández et al., 2014). Dicha elección se debió a su capacidad para recabar eficientemente una amplia gama de información de forma estandarizada, permitiendo cubrir un amplio grupo de sujetos rápidamente, tratar múltiples temas y simplificar el análisis de los datos recolectados. Como puede verse en la Tabla 3, se elaboraron dos cuestionarios (puede verse en el Anexo 3) para la investigación:

**Tabla 2**

*Cuestionarios a emplear en la investigación*

<b>Cuestionario</b>	<b>Cantidad de ítems</b>
Condiciones laborales	18
Gestión por resultados	15

Los instrumentos fueron validados por los siguientes expertos:

**Tabla 3**

*Cuestionarios a emplear en la investigación*

<b>Grado</b>	<b>Experto</b>	<b>Apreciación</b>
Maestra	Marilia Ghardenny Herrera Uchalin	Aplicable
Maestra	Máxima Isabel Salinas Ayala	Aplicable
Doctor	Giovanna Fiorella Marcelo Gómez	Aplicable

Se realizó una prueba piloto para determinar el grado de fiabilidad de los instrumentos, empleándose para ello el estadístico Alfa de Cronbach. Los resultados se muestran en la Tabla 4, y evidencian que los instrumentos son confiables para ser empelados en la investigación.

**Tabla 4***Fiabilidad de los instrumentos*

<b>Instrumento</b>	<b>A. Cronbach</b>	<b>Magnitud</b>	<b>N de elementos</b>
Cuestionario - Condiciones laborales	0.963	Muy alto	18
Cuestionario - Gestión por resultados	0.980	Muy alto	15

En lo que respecta al método para analizar cada dato recolectado, esta se refiere a la técnica de revisar y valorar agrupaciones de datos para su entendimiento, interpretación y aprovechamiento de la información que contenían (Ortega, 2023). Utilizar el análisis de datos en la investigación fue ventajoso ya que permitió la identificación de conocimientos, patrones y conexiones importantes en los datos, mejorando así la toma de decisiones y el entendimiento de los fenómenos observados. Para el análisis de datos, se empleó el SPSS V25, un software altamente valorado en las ciencias sociales por su efectividad. Este software facilitó la obtención de datos descriptivos, los cuales fueron cuidadosamente revisados para determinar el estado de cada variable y dimensión. Asimismo, se realizaron pruebas inferenciales para investigar y confirmar las relaciones entre variables y dimensiones, ayudando a verificar las hipótesis propuestas en esta investigación. La precisión de los instrumentos de medición fue verificada para garantizar la solidez de los resultados obtenidos.

En relación a los aspectos éticos, el código ético de la UCV fue adherido de manera rigurosa durante la realización del estudio. Se priorizó el principio de beneficencia, lo cual implica que el investigador se comprometió activamente a salvaguardar y promover la salud y seguridad de cada participante. Adicionalmente, el principio de no maleficencia se implementó meticulosamente para evitar cualquier daño o riesgo potencial.

Los datos personales de los participantes se manejaron con extremo cuidado, asegurando el respeto de su autonomía y la protección de la confidencialidad de la información suministrada. Los resultados se analizaron con objetividad y rigor científico. La conducta ética fue una constante a lo largo de la investigación, reflejando el compromiso sólido con cada derecho intelectual de otros académicos a través de la adecuada citación a sus trabajos.

La fidelidad y precisión en la presentación de cada elemento ético del estudio estuvo presente siguiendo cada pauta de las normas APA 7, la cual ofreció un conjunto de reglas ampliamente aceptadas para la citación de fuentes, estructuración de trabajos académicos y presentación de material ético. Cumplir con las normativas de la APA 7 aseguró transparencia, atribución adecuada y respeto por las fuentes, elementos fundamentales para preservar la calidad y ética investigativa.

Este enfoque ético robusto sustentó lo válido y confiable que es cada resultado, y fortaleció la responsabilidad de la investigadora a tener elevados estándares de integridad científica y respetar a cada participante y a otros académicos, fomentando así la integridad en el campo de investigación.

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

#### Variable Condiciones laborales

**Tabla 5**

*Nivel de la variable condiciones laborales*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Desfavorables	3	10.0%
Regular	18	60.0%
Favorables	9	30.0%
Total	30	100.0%

Según la Tabla 5, de 30 empleados encuestados, la mayoría, un 60%, califica sus condiciones laborales como regulares, lo que indica que, aunque no son completamente insatisfactorias, hay margen significativo para mejoras. Un 30% de los trabajadores perciben sus condiciones como favorables, lo que sugiere que, para estos empleados, el entorno laboral es adecuado y posiblemente estimulante. Sin embargo, un 10% considera que las condiciones son desfavorables, destacando la existencia de problemas críticos en el ambiente de trabajo que necesitan atención urgente para evitar impactos negativos sobre la moral y la productividad del personal.

**Tabla 6**

*Nivel de las dimensiones de la variable condiciones laborales*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Condiciones físicas	Desfavorables	2	6.7
	Regular	18	60.0
	Favorables	10	33.3
Condiciones ergonómicas	Desfavorables	4	13.3
	Regular	24	80.0
	Favorables	2	6.7
Condiciones sociales	Desfavorables	4	13.3
	Regular	16	53.3
	Favorables	10	33.3

La Tabla 6 desglosa las percepciones de los trabajadores sobre las distintas dimensiones de las condiciones laborales. En las condiciones físicas, un 60% de los trabajadores las califica como regulares, indicando que, aunque no son del todo insatisfactorias, hay áreas significativas para mejoras. Un 33.3% las ve como favorables, lo cual es positivo, pero un 6.7% las considera desfavorables, sugiriendo problemas puntuales que necesitan atención. En cuanto a las condiciones ergonómicas, la mayoría, un 80%, las percibe como regulares, y solo un 6.7% las encuentra favorables, lo que destaca un área crítica que podría estar limitando la eficiencia del personal. Finalmente, las condiciones sociales muestran que más de la mitad, un 53.3%, las evalúa como regulares, y un 33.3% como favorables, lo cual indica una dinámica social aceptable en el trabajo, aunque con espacio para mejorar la interacción y el apoyo entre colegas.

### **Variable Gestión por resultados**

**Tabla 7**

*Nivel de la variable gestión por resultados*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Desfavorables	2	6.7
Regular	20	66.7
Favorables	8	26.6
Total	30	100.0

Según la Tabla 7, la mayoría, un 66.7%, califica la gestión por resultados como regular, lo que indica que, aunque los procesos de gestión están establecidos, todavía hay margen significativo para optimizarlos y aumentar su efectividad. Un 26.6% de los trabajadores percibe la gestión por resultados como favorable, sugiriendo que en algunos aspectos la municipalidad está alcanzando sus metas de manera efectiva. Sin embargo, un 6.7% la ve como desfavorable, lo que refleja áreas críticas donde la gestión por resultados puede estar fallando en cumplir con las expectativas o en lograr los objetivos establecidos, señalando la necesidad de revisar y mejorar estos procesos.

**Tabla 8***Nivel de las dimensiones de la variable gestión por resultados*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Planificar	Desfavorables	3	10.0
	Regular	22	73.3
	Favorables	5	16.7
Presupuestar	Desfavorables	4	13.3
	Regular	22	73.4
	Favorables	4	13.3
Gestión financiera	Desfavorables	6	20.0
	Regular	15	50.0
	Favorables	9	30.0
Gestión de programas y proyectos	Desfavorables	2	6.7
	Regular	23	76.7
	Favorables	5	16.7
Monitoreo y evaluación	Desfavorables	4	13.3
	Regular	22	73.4
	Favorables	4	13.3

Según la Tabla 8, para la dimensión planificar, la mayoría de los trabajadores (73.3%) percibe las prácticas como regulares, indicando que, aunque hay un proceso establecido, podría mejorarse en claridad y efectividad, con solo un 16.7% viéndolas como favorables. En cuanto a presupuestar, los resultados son similares, con un 73.4% calificándolo como regular y solo un 13.3% como favorable, reflejando una percepción de que la asignación de recursos cumple con los requisitos mínimos, pero podría optimizarse para apoyar mejor las metas organizacionales.

La gestión financiera muestra una distribución algo diferente, con un 50% calificándola como regular y un 30% como favorable, lo que sugiere una gestión de fondos más efectiva en comparación con otras áreas, aunque aún presenta espacio para mejoras, especialmente en la transparencia y eficiencia del manejo de fondos. Para gestión de programas y proyectos también hay predominancia en las percepciones regulares (76.7%), indicando que, aunque los programas y proyectos están en marcha, muchos empleados sienten que los procesos podrían ser más eficaces y alineados con los objetivos organizacionales. Finalmente, en monitoreo y evaluación, un alto porcentaje (73.4%) también califica estas prácticas como regulares, destacando la necesidad de

mejorar en la evaluación y la retroalimentación que realmente impulse ajustes y mejoras en la gestión, con solo un 13.3% sintiendo que estos aspectos son manejados de manera favorable.

## Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones*

Variable	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Condiciones laborales	0.860	30	0.001
D1: Condiciones físicas	0.912	30	0.016
D2: Condiciones ergonómicas	0.904	30	0.010
D3: Condiciones sociales	0.890	30	0.005
V2: Gestión por resultados	0.938	30	0.080

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk presentados en la Tabla 9 revelan que las distribuciones de cada variable y dimensión que se ha estudiado, no son normales, ya que todos los valores de significancia (Sig.) son menores que el umbral típico de 0.05, excepto para gestión por resultados cuyo valor es 0.080. Esto indica que las variables condiciones laborales en su conjunto, así como sus dimensiones específicas condiciones físicas, condiciones ergonómicas, y condiciones sociales no se distribuyen normalmente. Por lo tanto, al realizar análisis correlacionales, se decidió emplear el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente de Spearman es adecuado para datos que no cumplen con la presunción de normalidad y mide la correlación entre rangos de datos, proporcionando un análisis más apropiado para estos casos.



## Objetivo general

**Tabla 10**

*Correlación entre las variables principales de la investigación*

		Gestión por resultados	
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de Correlación	0.600
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Según la Tabla 10, se ha revelado un  $Rho=0.600$ . Este valor indica una correlación positiva moderadamente fuerte, lo que sugiere que mejores condiciones laborales están asociadas con una gestión por resultados más efectiva en la municipalidad. La significancia bilateral de 0.000 confirma que esta correlación es estadísticamente significativa, lo que demuestra que las mejoras en las condiciones laborales pueden tener un impacto positivo y notable en la eficacia con la que se gestionan y alcanzan los resultados deseados en la administración pública, validando la importancia de invertir en un ambiente laboral adecuado para optimizar la productividad y efectividad organizacional.

## Validación de la hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Sí existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

De la Tabla 10, en la que se muestra un  $Rho=0.646$  y un p-valor significativamente bajo de 0.000 (menor que el umbral de 0.05), se hizo un descarte de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis de investigación, que planteó la existencia de una significativa relación entre las condiciones laborales y la gestión por resultados. Esta relación fue validada estadísticamente, confirmando la hipótesis general propuesta en el estudio. Este hallazgo subraya la importancia crítica de las condiciones laborales como un factor influyente en la eficacia de la gestión por resultados en la entidad analizada.

## Primer objetivo específico

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión condiciones físicas y la variable gestión por resultados*

		Gestión por resultados	
Rho de Spearman	Condiciones físicas	Coeficiente de Correlación	0.514
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	30

Según la Tabla 11, se ha revelado un  $Rho=0.514$ , lo que indica una relación positiva moderada entre estas dos variables. Este resultado sugiere que las condiciones físicas en el lugar de trabajo, como el espacio, la iluminación y la calidad ambiental, influyen de manera significativa en la eficacia de la gestión por resultados en la organización. La significancia estadística (Sig. bilateral) de 0.004 confirma que esta correlación no es casual, sino que representa una tendencia clara, mostrando que mejorar las condiciones físicas podría ser una estrategia efectiva para potenciar los resultados de gestión. Este hallazgo resalta la importancia de considerar el entorno físico como un factor clave en la planificación y ejecución de estrategias de gestión en contextos organizacionales.

### Validación de la primera hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Sí existe una relación significativa entre las condiciones físicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las condiciones físicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

Considerando los resultados obtenidos en la Tabla 11, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.514 y un valor p de 0.004, que es significativamente menor que el umbral estándar de 0.05, se decidió rechazar la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis planteada en la investigación que planteó que las condiciones físicas se relacionaba con la gestión por resultados. Este análisis estadístico validó con firmeza la primera hipótesis específica del estudio, destacando la influencia directa de las condiciones físicas en la eficacia de la gestión por resultados.

## Segundo objetivo específico

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión condiciones ergonómicas y la variable gestión por resultados*

		Gestión por resultados	
Rho de Spearman	Condiciones ergonómicas	Coefficiente de Correlación	0.371
		Sig. (bilateral)	0.043
		N	30

Según la Tabla 12, se evidenció un  $Rho=0.371$ . Este valor indica una relación positiva, aunque no muy fuerte, entre cómo la ergonomía del lugar de trabajo afecta la gestión por resultados dentro de la organización. La significancia estadística (Sig. bilateral) de 0.043 confirma que esta relación es estadísticamente significativa, aunque la correlación no es tan robusta como en otras dimensiones. Esto sugiere que, mientras las condiciones ergonómicas tienen un impacto positivo en la eficiencia de la gestión, otros factores pueden tener un peso más significativo en los resultados. Este hallazgo subraya la importancia de considerar ajustes ergonómicos como parte de una estrategia integral para mejorar la gestión por resultados, pero también apunta a la necesidad de integrar otras medidas de mejora en conjunto con mejoras ergonómicas para obtener un impacto más considerable.

### Validación de la segunda hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Sí existe una relación significativa entre las condiciones ergonómicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las condiciones ergonómicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

Los resultados obtenidos en la Tabla 12, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.371 y un valor p de 0.043, que está por debajo del umbral crítico de 0.05, llevaron al rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis de investigación que afirma que las condiciones ergonómicas se relacionan significativamente con la gestión por resultados. Esta conclusión validó estadísticamente la segunda hipótesis específica del estudio, resaltando la

importancia de las condiciones ergonómicas en la optimización de los resultados de gestión.

### Tercer objetivo específico

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión condiciones sociales y la variable gestión por resultados*

		Gestión por resultados	
Rho de Spearman	Condiciones sociales	Coefficiente de Correlación	0.592
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	30

Según la Tabla 13, se encontró un  $Rho=0.592$ . Este valor indica una relación positiva moderadamente fuerte, lo que sugiere que las interacciones sociales, la comunicación y el apoyo entre colegas y supervisores impacta significativamente en la eficacia de la gestión por resultados en la organización. La significancia estadística (Sig. bilateral) de 0.001 refuerza la robustez del resultado, indicando la existencia de una relación significativa de ambos elementos. Este hallazgo destaca la importancia crítica de un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, demostrando que la calidad de las relaciones sociales en el trabajo puede influir sustancialmente en cómo se gestionan y alcanzan los objetivos organizacionales, reafirmando la necesidad de promover un entorno laboral saludable y positivo para la mejora productiva y eficiencia de la gestión pública.

### Validación de la tercera hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Sí existe una relación significativa entre las condiciones sociales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las condiciones sociales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024

Considerando la Tabla 13, que muestra un  $Rho=0.592$  y un  $p\text{-valor}=0.001$ , claramente inferior al umbral establecido de 0.05, se procedió a dar por rechazado a la hipótesis nula, aceptando la hipótesis planteada en la investigación que propone que las condiciones sociales se relacionan con la gestión por resultados. Esta conclusión

estadística confirmó y validó la tercera hipótesis específica del estudio, resaltando la relevancia crítica de las dinámicas sociales en la eficacia de los procesos de gestión.

#### IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general de determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con la gestión por resultados en el municipio analizado, los resultados ( $Rho=0.600$ ;  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ ) revelaron una correlación entre las variables del estudio.

Estos resultados se alinean con los hallado por Ramírez (2023), quien identificó que el ambiente laboral se relaciona con la gestión por resultados, con un notable 98.61% de la variabilidad en la gestión por resultados explicada por las variaciones en el clima en la organización. Este hallazgo resalta la importancia de las condiciones laborales en la influencia sobre los resultados. Asimismo, Chavarría (2022) encontró que las condiciones laborales adversas se correlacionan con un mayor nivel de insatisfacción laboral, lo cual también apunta a la relevancia de mejorar las condiciones laborales para optimizar la gestión de resultados. Estos estudios nacionales corroboran y refuerzan la relación identificada en la presente investigación, destacando la influencia significativa del ambiente laboral en los resultados de la gestión.

Los resultados hallados en el estudio también se alinean con lo hallado por Lindeberg et al. (2024) quienes encontraron que varios aspectos del entorno laboral, como las prácticas de liderazgo y la interacción social, están positivamente correlacionadas con el bienestar de los trabajadores, lo cual es un indicativo de una gestión por resultados efectiva. Por otro lado, Akdeniz y Korkmaz (2023) demostraron que el liderazgo afecta significativamente el compromiso organizacional y el ambiente de trabajo, lo cual también respalda la idea de que las condiciones laborales tienen un impacto relevante en los resultados organizacionales. Adicionalmente, Byun y Jeon (2023) indicaron que un entorno laboral favorable está directamente relacionado con un mayor compromiso profesional, proporcionando un apoyo más a la asociación encontrada en este estudio.

Por lo expuesto en la comparación con los autores nacionales, queda claro que mejorar las condiciones laborales es crucial para potenciar la gestión por resultados en las municipalidades, lo que está alineado con los hallazgos de la presente investigación que muestra una correlación moderada pero significativa entre estas variables. La comparación de los autores internacionales, es evidencia que un

ambiente de trabajo óptimo y bien gestionado contribuye significativamente a mejorar los resultados organizacionales.

Los hallazgos de la investigación también están en línea con la Teoría del Diseño del Trabajo de Hackman y Oldham, que resalta la importancia de factores como la autonomía y la retroalimentación sobre los resultados, proporciona un marco teórico robusto que respalda la influencia de las condiciones laborales sobre la productividad y la satisfacción, que son esenciales para una gestión por resultados efectiva. Este enlace teórico subraya cómo un diseño de trabajo bien estructurado puede facilitar no solo un mejor desempeño individual, sino también mejorar la eficiencia organizacional global. Además, la Teoría de las Expectativas de Vroom, que vincula la percepción del esfuerzo y los resultados con la satisfacción laboral, también apoya los resultados del estudio, sugiriendo que las expectativas claras y las recompensas percibidas influyen directamente en cómo los empleados se desempeñan y en la consecución de los resultados organizacionales. Estas teorías, al ser aplicadas al contexto municipal, ilustran cómo mejorar las condiciones laborales podría ser una estrategia efectiva para potenciar la gestión por resultados, subrayando la importancia de un enfoque integrado que considere tanto el entorno laboral como las prácticas de gestión para optimizar la eficacia administrativa.

Del primer objetivo específico, que consistía en determinar cómo las condiciones físicas se relacionan con la gestión por resultados en una entidad, los resultados evidenciaron una correlación entre la dimensión y la variable. Se obtuvo un  $Rho=0.514$ , lo que indica una relación positiva y moderada. Esta correlación fue significativa para el estudio, con un nivel de significancia de 0.004, inferior a 0.05.

Estos resultados se alinean con lo hallado por Carrasco (2021) quien mostró que la planificación estratégica y la gestión de recursos, aspectos vinculados a la gestión por resultados, no se realizan de manera efectiva constantemente, lo que podría reflejar una correlación menos robusta en comparación con los resultados del presente estudio. Sin embargo, el hallazgo de una correlación moderada en el presente estudio sugiere que las condiciones físicas adecuadas podrían estar contribuyendo de manera más significativa a la eficiencia en la gestión. Además, Chavarría (2022) encontró que las condiciones laborales adversas están directamente correlacionadas con una mayor insatisfacción laboral. Aunque el enfoque de Chavarría se centra más en la satisfacción que en la gestión por

resultados, ambos estudios resaltan la importancia del ambiente físico en el desempeño general de los empleados y la eficacia organizacional.

Por lo manifestado en la comparación de dichos autores, es claro que aunque la relación encontrada en este estudio es moderada, es consistente con el antecedente que indica que las condiciones físicas influyen significativamente en los resultados organizacionales. Estos hallazgos subrayan la necesidad de considerar el mejoramiento del ambiente físico como una estrategia viable para mejorar la gestión por resultados en el sector público.

Con respecto al segundo objetivo específico, que consistía en analizar cómo las condiciones ergonómicas se relacionan con la gestión por resultados en la entidad analizada, los resultados revelaron una correlación entre la dimensión y la variable. Se obtuvo un  $Rho=0.371$ , lo que indica una relación positiva pero baja. Esta correlación fue significativa para el estudio, con un  $p\text{-valor}=0.043$ , menor a 0.05.

La baja pero significativa correlación encontrada en este estudio entre las condiciones ergonómicas y la gestión por resultados se alinean con lo hallado por Ramírez (2023), quien encontró una alta correlación entre el clima organizacional y la gestión por resultados, sugiriendo que aunque su estudio se centró más en el ambiente general que en aspectos específicamente ergonómicos, la calidad del entorno laboral en general es crucial para los resultados organizacionales. Por otro lado, Cajamarca (2023) mostró que el desempeño laboral y la gestión por resultados tenían una moderada correlación, lo que indirectamente respalda la idea de que mejoras en el entorno laboral, incluyendo la ergonomía, podrían influir positivamente en el desempeño. Carrasco (2021), aunque reportó una débil correlación entre la gestión pública y el desempeño laboral, el estudio subraya la importancia de la gestión eficaz de los recursos, lo que está indirectamente relacionado con las condiciones ergonómicas adecuadas. Finalmente, Chavarría (2022) identificó una correlación directa entre condiciones laborales adversas y mayor insatisfacción, lo cual, aunque centrado en la satisfacción más que en la gestión por resultados, sugiere que mejoras en las condiciones ergonómicas podrían traducirse en mejoras en la gestión.

Por lo comparado es evidente que, aunque la relación identificada en este estudio es relativamente baja, es consistente con la evidencia que apunta a que las condiciones ergonómicas, aunque no el factor más crítico, contribuyen a la eficiencia



en la gestión por resultados. Este hallazgo subraya la necesidad de prestar atención a todos los aspectos del entorno laboral para mejorar la gestión global en el sector público.

Del tercer objetivo específico, que buscaba identificar cómo se relacionan las condiciones sociales con la gestión por resultados en una municipalidad distrital, los resultados revelaron que la dimensión y la variable se correlacionan. Se obtuvo un  $Rho=0.592$ , evidenciando una relación positiva y baja. Esta correlación fue significativa para el estudio, con un  $p\text{-valor}=0.001$ , menor a 0.05.

Este resultado está alienado con lo hallado por Lindeberg et al. (2024) quienes encontraron que la interacción social es un elemento clave de las condiciones sociales, y tiene un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores, lo que puede ser un indicativo de una gestión por resultados efectiva, apoyando la idea de que un entorno social positivo en el lugar de trabajo contribuye a mejores resultados organizacionales. Adicionalmente, Adetayo et al. (2023) destacaron cómo un entorno físico de trabajo adecuado, que también incluye elementos sociales, mejora la productividad de los trabajadores. Asimismo, Ramírez-Ascoy et al. (2023) y Carrasco (2021), también abordaron temas relacionados, aunque con un enfoque más amplio en el ambiente en la organización y la gestión pública, sus hallazgos indican que un buen ambiente de trabajo, que incluye condiciones sociales saludables, es fundamental para la mejora en la gestión por resultados.

Por lo manifestado al comparar dichos autores, la correlación encontrada entre las condiciones sociales y la gestión por resultados es coherente con la literatura que sugiere que la calidad del entorno social en el trabajo es un factor crucial para el éxito organizacional. Por consiguiente, es importante cultivar un ambiente laboral y promover así la interacción positiva y el apoyo mutuo como medios para lograr una gestión por resultados más efectiva en el sector público.

## V. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó que existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en la municipalidad analizada, con un  $Rho=0.600$  y una significancia de 0.000. Descriptivamente, la mayoría de los trabajadores califican las condiciones laborales como regulares (60%) y la gestión por resultados de manera similar (66.7%). Esto sugiere que las condiciones laborales influyen en la eficacia de la gestión por resultados, resaltando que es necesario mejorar estas condiciones y así potenciar los resultados de gestión en la administración municipal.

**Segunda.** Se estableció que existe una relación positiva y moderada entre las condiciones físicas y la gestión por resultados en el municipio estudiado, evidenciada por un  $Rho=0.514$  y un  $p\text{-valor}=0.004$ . La mayoría de los trabajadores (60%) perciben las condiciones físicas como regulares, mientras que un 33.3% las evalúa como favorables. Este vínculo moderado sugiere que, aunque las condiciones físicas tienen un impacto significativo en la gestión por resultados, hay espacio para mejoras adicionales que podrían potencialmente fortalecer esta relación y, en consecuencia, hacer que la gestión de resultados mejore en la entidad.

**Tercera.** Se analizó y se determinó que la relación entre las condiciones ergonómicas y la gestión por resultados en el municipio estudiado es positiva, aunque baja, con un  $Rho=0.371$  y un  $p\text{-valor}=0.043$ . Este análisis revela que, aunque hay una influencia de las condiciones ergonómicas en la gestión por resultados, es menos pronunciada que otros factores. La mayoría de los trabajadores (80%) perciben estas condiciones como regulares, lo que puede estar limitando un impacto más significativo sobre la eficacia en la gestión por resultados, sugiriendo que mejoras en estas áreas podrían fortalecer su influencia en los resultados organizacionales.

**Cuarta.** Se identificó una relación positiva y significativa entre las condiciones sociales y la gestión por resultados en la municipalidad estudiada, con un  $Rho=0.592$  y un  $p\text{-valor}=0.001$ . La mayoría de los trabajadores califican las condiciones sociales como regulares (53.3%), mientras que un tercio las considera favorables (33.3%). Este hallazgo subraya la importancia de un ambiente social saludable en el lugar de trabajo, indicando que un entorno social favorable puede influir considerablemente en

la eficacia de la gestión por resultados, sugiriendo que mejorar estas condiciones podría llevar a mejoras significativas en la gestión organizacional de la municipalidad.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera.** A la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, se recomienda implementar un programa integral de mejora del ambiente laboral. Este programa debería incluir la renovación y optimización del espacio físico de trabajo, así como la implementación de políticas que mejoren la ergonomía y el bienestar social en el lugar de trabajo. Al hacerlo, no solo se mejorarán las percepciones de las condiciones laborales entre los empleados, sino que se potenciará la eficacia de la gestión por resultados. La ejecución de este programa deberá ser acompañada de capacitaciones regulares y evaluaciones continuas para asegurar su efectividad y ajustar las estrategias conforme a las necesidades y retroalimentaciones de los trabajadores.

**Segunda.** A la Subgerencia de Administración y Finanzas de la entidad, se le recomienda que implemente mejoras en la infraestructura y en las instalaciones físicas del lugar de trabajo. Específicamente, debería priorizarse la modernización de los espacios de trabajo para hacerlos más ergonómicos y adecuados a las necesidades actuales de los empleados. Además, se sugiere la introducción de áreas de descanso y espacios verdes que puedan contribuir a mejorar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Al mejorar estas condiciones físicas, se espera no solo elevar la percepción de las condiciones laborales entre los trabajadores, sino también fortalecer significativamente su impacto en la eficiencia y efectividad de la gestión de resultados dentro de la municipalidad.

**Tercera.** A la Subgerencia de Gestión y Desarrollo de Personal, se le recomienda que inicie un programa de evaluación y mejora ergonómica en los puestos de trabajo. Este programa debería incluir la adquisición de mobiliario ergonómico, la reconfiguración de los espacios de trabajo para mejorar la postura y la comodidad durante las horas laborales, y la implementación de pausas activas para los empleados. Además, se deberían realizar talleres de concientización sobre la importancia de la ergonomía en el lugar de trabajo y su impacto en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Al mejorar estas condiciones ergonómicas, se anticipa una mayor influencia positiva en la gestión por resultados, contribuyendo así a una mayor eficiencia y satisfacción laboral en la municipalidad.

**Cuarta.** A la Subgerencia de Recursos Humanos, se le recomienda implementar estrategias para mejorar el ambiente social en el lugar de trabajo. Esto podría incluir

el desarrollo de programas que fomenten una efectiva comunicación, trabajar en equipo y el reconocimiento de los logros de los empleados. Adicionalmente, sería beneficioso establecer espacios comunes que promuevan la interacción social y la colaboración entre los trabajadores, así como la implementación de actividades de “construcción de equipos” y talleres sobre habilidades sociales y resolución de conflictos. Estas iniciativas no solo mejorarán las percepciones de las condiciones sociales entre los trabajadores, sino que también se espera que tengan un impacto positivo en la eficiencia de la gestión por resultados, fortaleciendo así la cultura de la organización y hacer más productivo a la entidad analizada.

## REFERENCIAS

- Adetayo, A., Adeleke, O. & Lateef, E. (2023). Does the Physical Work Environment of Librarians Influence Research Productivity? *Portal: Libraries and the Academy*, 23(1), 23-33. <https://doi.org/10.1353/pla.2023.0006>
- Akdeniz, A. & Korkmaz, M. (2023). Relationships Between Empowering Leadership, Supportive Work Environment and Organizational Commitment: Example of Guidance and Research Centers (GRC). *Eğitim ve Bilim*, 48(216), 113-138. <https://doi.org/10.15390/EB.2023.11998>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación* (5ta. Ed.). Editorial Pearson. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion\\_66307](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_66307)
- Borges, J. & Bordin, R. (2023). Eficiência em saúde pública: a trajetória de um conceito proveniente da engenharia. *Saúde Em Debate*, 47(138), 616–629. <https://www.saudeemdebate.org.br/sed/article/view/8101>
- Byun, S. & Jeon, L. (2023). Early Childhood Teachers' Work Environment, Perceived Personal Stress, and Professional Commitment in South Korea. *Child Youth Care Forum*, 52, 1019–1039. <https://doi.org/10.1007/s10566-022-09722-9>
- Cajamarca, K. (2023). *Desempeño laboral y gestión por resultados en una obra ejecutada por un gobierno regional, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119829>
- Carrasco, M. (2021). *Gestión pública por resultados y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Mercedes Indacochea del distrito de Barranco, Lima – 2* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9783>
- Carlos, D. (2023). La gestión pública por resultados en la calidad de vida de los ciudadanos de la región Junín 2021. *Alternativa Financiera*, 14(1), 21-42. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12540>
- Chavarría, M. (2022). *Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pativilca, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6189>

- Cherry, K. (2023). *Is Maslow's Hierarchy of Needs Still Relevant?* Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/updating-maslows-hierarchy-of-needs-2795269>
- Chica-Vélez, S. y Salazar-Ortiz, C. (2020). Posnueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión de lo público. *Opera*, 28, 17–51. <https://doi.org/10.18601/16578651.n28.02>
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://servicio-renacyt.concytec.gob.pe/normativas/reglamento/>
- Cruz, M., Morales, A. & Cortez, R. (2023). El necesario y urgente «golpe de timón» de la gestión pública en el Perú. *Apuntes*, 51(96), 37-65. <https://dx.doi.org/10.21678/apuntes.96.1913>
- Denhardt, J. & Denhardt, R. (2015). *The New Public Service: Serving Rather than Steering Public Administration Review* (4th Edition). Routledge. <https://www.routledge.com/The-New-Public-Service-Serving-Not-Steering/Denhardt-Denhardt/p/book/9781138891258>
- Drucker, P. (2012). *The Practice of Management*. Routledge. Burlington, USA. [https://books.google.com.pe/books/about/The\\_Practice\\_of\\_Management.html?id=pry6XLvL02QC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/The_Practice_of_Management.html?id=pry6XLvL02QC&redir_esc=y)
- Gad, S., Nazarova, T., Rzanova, S. & Makar, S. (2022). Social workers' job satisfaction in public institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1-7. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.2127>
- Gonzales, C. (2023). *Las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126614>
- Hackman, J. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Harper, L., Pimienta, C., Loo-Kung, R., Zaltsman, A., Lora, O, Larios, J., Montesinos, C., Llempén, Z. & Arana, R. (2023). *Cuatro tendencias sobre el uso del Presupuesto por Resultados en América Latina y el Caribe en la postpandemia*.

- Banco Interamericano de Desarrollo - BID. <https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/cuatro-tendencias-sobre-el-uso-del-presupuesto-por-resultados/>
- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. Ed.). McGraw-Hill
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Editorial.
- Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J. & Rantanen, H. (2024). The relationship between various social work environment elements and hybrid worker well-being. *Facilities*, 42(15/16), 1-16. <https://doi.org/10.1108/F-03-2023-0019>
- Lohaus, D. & Habermann, W. (2021). Understanding the Decision-Making Process Between Presenteeism and Absenteeism. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.716925>
- Martínez, L., Farfán, E. & Osto, R. (2022). An epistemic approach to management by objectives. *Actualidad Contable Faces*, 25(45), 93-104. <https://www.redalyc.org/journal/257/25773955006/html/>
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Moreno, M. (2022). *Gestión por resultados en el sector público de Latinoamérica: Revisión sistemática* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100671>
- Murillo, F. & Montaña, P. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Mutongoreni, N., Thakhathi, D. & Mupindu, W. (2024). Performance Management Strategies in Local Government Systems in Zimbabwe: Status Quo and Quo Vadis? *African Renaissance*, 21(1), 75-95. <https://doi.org/10.31920/2516-5305/2024/21n1a4>



- Ñaupas, H., Mejía, E., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta. Ed.). Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Ortega, K. (2023). *Tipos de análisis de datos: ¿cuántos hay y cuáles son?* Saint Leo University. <https://worldcampus.saintleo.edu/noticias/cuantos-tipos-de-analisis-de-datos-hay-cuales-son-los-tipos-de-analisis-de-datos>
- Padmavathi, T. (2023). Does sustainable work environment influence work engagement, job satisfaction and employee retention? Perspectives from e-commerce industry. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 17(4), 1-13. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-002>
- Pérez, F. & Campo, Y. (2019). *Modelo de Gestión por Resultados para la Dirección Distrital 23D03 La Concordia Salud* [Tesis de maestría, Universidad Israel de Ecuador]. <https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2085>
- Ramírez-Ascoy, L., Vela-Reátegui, S., Salazar-Apagüño, M. & Cueto-Orbe, R. (2023). Clima organizacional y gestión por resultados en una municipalidad provincial peruana. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 2(1), 1-9. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v2i1.36>
- Ramírez, L. (2023). *Clima organizacional y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106698>
- Ramos, J. (2022). *La investigación pura o básica y la investigación aplicada en el campo jurídico*. LP. <https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/>
- Rao, M. (2021). Peter Drucker's Principles, Philosophies, and Practices. *The Journal of Values-Based Leadership*, 14(2), 1-12. <https://doi.org/10.22543/0733.142.1375>
- Santiesteban, E. (2018). *Metodología de la investigación para las ciencias contables*. Editorial Académica Universitaria. <http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/handle/123456789/87>

- Shack, N. & Rivera, R. (2017). *Seis años de la gestión para resultados en el Perú (2007-2013)*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3265>
- Siruri, M. & Cheche, S. (2021). Revisiting the Hackman and Oldham Job Characteristics Model and Herzberg's Two Factor Theory: Propositions on How to Make Job Enrichment Effective in Today's Organizations. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 162–167. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.767>
- Speckbacher, G. (2024). Values, Performance, or Both? How values-focused work can benefit from Results-Based Management. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 53(3), 770-789. <https://doi.org/10.1177/08997640231184810>
- Stepanek, S. & Paul, M. (2023). *Umbrella summary: Job design*. Quality Improvement Center for Workforce Development. <https://www.qic-wd.org/umbrella-summary/job-design>
- Vergara, A., Callao, M. & Puican, V. (2022). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14553-14570. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1418](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418)
- Vroom, V. (1995). *Work and Motivation*. San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Zaltsman, A., Pimienta, C., Lora, O. & Arana, R. (2023). *El presupuesto por resultados en América Latina y el Caribe: hallazgos de la encuesta 2023*. Banco Interamericano de Desarrollo - BID. <https://publications.iadb.org/es/el-presupuesto-por-resultados-en-america-latina-y-el-caribe-hallazgos-de-la-encuesta-2023>

## **ANEXOS**

## Anexo 01. Matriz de Consistencia

**Título:** Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre condiciones físicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones sociales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Establecer la relación que existe entre las condiciones físicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. 2. Analizar la relación que existe entre las condiciones ergonómicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. 3. Identificar la relación que existe entre las condiciones sociales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1. Existe una relación entre las condiciones físicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. 2. Existe una relación entre las condiciones ergonómicas y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. 3. Existe una relación entre las condiciones sociales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.</p>	<p>Variable 1: <b>Condiciones laborales</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones físicas.</li> <li>- Condiciones ergonómicas.</li> <li>- Condiciones sociales.</li> </ul> <p>Variable 2: <b>Gestión por resultados</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar</li> <li>- Presupuestar</li> <li>- Gestión financiera</li> <li>- Gestión de programas y proyectos</li> <li>- Monitoreo y evaluación.</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> No Experimental</p> <p><b>Nivel</b> Correlacional</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p> <p><b>Población / Muestra</b> 30 trabajadores</p>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

<b>Título:</b> Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024.						
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>
Condiciones laborales	Las condiciones laborales son los diversos factores relacionados con el empleo que influyen en la actividad laboral y los resultados del trabajo (Murillo y Montaña, 2018).	Esta variable se define operativamente en función de sus dimensiones: Condiciones físicas, Condiciones ergonómicas, Condiciones sociales, las cuales serán evaluadas mediante un cuestionario diseñado para medirla de manera cuantitativa.	Condiciones físicas	Satisfacción con el espacio de trabajo.	1 – 2	Ordinal
				Calidad de iluminación.	3 – 4	
				Nivel de ruido.	5 – 6	
			Condiciones ergonómicas	Adecuación del mobiliario.	7 – 8	
				Accesibilidad a equipos necesarios.	9 – 10	
				Condiciones de uso de equipos personales.	11 – 12	
			Condiciones sociales	Entorno laboral.	13 – 14	
				Apoyo de superiores.	15 – 16	
				Resolución de conflictos.	17 – 18	
Gestión por resultados	Es un enfoque de gestión centrado en alcanzar metas específicas y mejorar la eficiencia, productividad y uso adecuado de recursos públicos, priorizando el desempeño sobre los procedimientos administrativos convencionales, y	Esta variable se define operativamente en función de sus dimensiones: Planificar, Presupuestar, Gestión financiera, Gestión de programas y proyectos, Monitoreo y evaluación, las cuales serán evaluadas mediante	Planificar	Claridad de objetivos.	1	Ordinal
				Establecimiento de acciones.	2	
				Cumplimiento de metas.	3	
			Presupuestar	Eficacia al usar los recursos.	4	
				Eficiencia al usar los recursos.	5	
				Equidad al usar los recursos.	6	
			Gestión financiera	Transparencia financiera.	7	
				Control de gastos.	8	

	fomentando la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión gubernamental (Shack y Rivera, 2017).	un cuestionario diseñado para medirla de manera cuantitativa.		Asignación de fondos oportuna.	9	
			Gestión de programas y proyectos	Elaboración de planes.	10	
				Cumplimiento de plazos.	11	
				Calidad de ejecución.	12	
			Monitoreo y evaluación	Seguimiento	13	
				Evaluación	14	
				Retroalimentación	15	

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario – Condiciones laborales

Estimado(a) colaborador(a):

Este cuestionario tiene el propósito de obtener información para la investigación titulada "Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024". Agradecemos su colaboración al brindar sus opiniones sobre la "Condiciones laborales", lo que permitirá proponer recomendaciones para mejorar esta variable.

**Instrucciones:** A continuación, se presentan diversas situaciones o eventos a los cuales deberá responder colocando una "X" en el cuadro adecuado según su percepción.

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Nº	Ítems del cuestionario	1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Condiciones físicas</b>					
1	El espacio disponible en mi lugar de trabajo es adecuado para realizar mis tareas cómodamente.				
2	La organización del espacio en mi área de trabajo es satisfactoria.				
3	La iluminación en mi lugar de trabajo es suficiente para realizar mis tareas sin esfuerzo.				
4	La calidad de la luz en mi área de trabajo contribuye a un ambiente laboral agradable.				
5	El nivel de ruido en mi lugar de trabajo no interfiere con mi capacidad para concentrarme.				
6	El ambiente sonoro en mi área de trabajo durante la jornada laboral es el adecuado.				
<b>Dimensión 2: Condiciones ergonómicas</b>					
7	El mobiliario de mi lugar de trabajo se adapta bien a mis necesidades ergonómicas (por ejemplo, sillas ajustables, altura adecuada de mesas).				
8	Me siento físicamente cómodo(a) con el mobiliario proporcionado en mi lugar de trabajo.				
9	Tengo acceso fácil y oportuno a los equipos necesarios (como impresoras, escáneres) para realizar mi trabajo de manera eficiente.				
10	Los equipos de trabajo que necesito están generalmente disponibles cuando los requiero.				

11	Requiero utilizar únicamente los recursos del trabajo para ser eficiente en mis tareas.				
12	Confío en la seguridad de la información al utilizar algún equipo personal para asuntos laborales.				
<b>Dimensión 3: Condiciones sociales</b>					
13	Me siento parte de un equipo colaborativo y de apoyo en mi lugar de trabajo.				
14	El ambiente laboral en mi área de trabajo promueve el respeto y la cooperación entre colegas.				
15	Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo de manera efectiva.				
16	Mis superiores están disponibles y dispuestos a ayudar cuando enfrento desafíos en el trabajo.				
17	Los conflictos en el trabajo se manejan de manera justa y eficaz.				
18	Hay mecanismos efectivos para abordar y resolver problemas interpersonales en mi área de trabajo.				

### Baremos a considerar para la variable “Condiciones laborales”

Nivel de Valoración	Desfavorables	Regular	Favorables
D1: Condiciones físicas	6 – 12	13 – 18	19 - 24
D2: Condiciones ergonómicas	6 – 12	13 – 18	19 - 24
D3: Condiciones sociales	6 – 12	13 – 18	19 - 24
V1: Condiciones laborales	18 – 36	37 – 54	55 – 72



## Cuestionario – Gestión por resultados

Estimado(a) colaborador(a):

Este cuestionario tiene el propósito de obtener información para la investigación titulada " Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024". Agradecemos su colaboración al brindar sus opiniones sobre la "Gestión por resultados", lo que permitirá proponer recomendaciones para mejorar esta variable.

**Instrucciones:** A continuación, se presentan diversas situaciones o eventos a los cuales deberá responder colocando una "X" en el cuadro adecuado según su percepción.

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Nº	Ítems del cuestionario	1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Planificar</b>					
1	Los objetivos que la municipalidad espera alcanzar cada año se entienden con claridad.				
2	Las acciones y tareas que debo realizar para alcanzar los objetivos están bien definidas y organizadas.				
3	Alcanzamos regularmente las metas establecidas dentro de los plazos previstos.				
<b>Dimensión 2: Presupuestar</b>					
4	Los recursos asignados por la municipalidad se utilizan de manera que efectivamente se logran los objetivos propuestos.				
5	Se maximizan los resultados obtenidos con los recursos disponibles en la municipalidad.				
6	Los recursos en la municipalidad se distribuyen y utilizan de manera justa entre las diferentes áreas y proyectos.				
<b>Dimensión 3: Gestión financiera</b>					
7	La información financiera en la municipalidad se maneja y se comunica de manera transparente.				
8	Los gastos en la municipalidad son cuidadosamente monitoreados y controlados.				
9	Los fondos necesarios para realizar las tareas son asignados de manera oportuna y eficiente.				
<b>Dimensión 4: Gestión de programas y proyectos</b>					
10	Los planes para los programas y proyectos en los que se trabaja en la municipalidad son bien elaborados y detallados.				
11	Se cumplen con los plazos establecidos para los proyectos y programas en la municipalidad.				
12	La ejecución de los programas y proyectos realizados en la municipalidad son de alta calidad y cumple con los estándares esperados.				

<b>Dimensión 5: Monitoreo y evaluación</b>				
13	El seguimiento del progreso de los proyectos y programas realizados en la municipalidad se realizan de manera efectiva y sistemática.			
14	La evaluación de los resultados de los proyectos y programas en la municipalidad es exhaustiva y permite mejorar el desempeño.			
15	Se brinda retroalimentación útil, sobre el desempeño del trabajador en los proyectos y programas, que ayudan a mejorar su trabajo futuro.			


### **Baremos a considerar para el Cuestionario “Gestión por resultados”**

Nivel de Valoración	Deficiente	Regular	Eficiente
D1: Planificar	3 – 6	7 – 9	10 - 12
D2: Presupuestar	3 – 6	7 – 9	10 - 12
D3: Gestión financiera	3 – 6	7 – 9	10 - 12
D4: Gestión de programas y proyectos	3 – 6	7 – 9	10 - 12
D5: Monitoreo y evaluación	3 – 6	7 – 9	10 - 12
V2: Gestión por resultados	15 – 30	31 – 45	46 – 60

Anexo 04: Trámites de la investigadora

Solicitud de autorización

**CARGO**

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

**Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución**

[Redacted], 16 de mayo de 2024

Señor (a):  
[Redacted]  
**ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL** [Redacted]

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

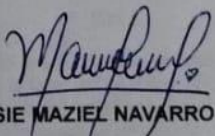
En tal sentido, considerando la relevancia de su entidad, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Condiciones Laborales y Gestión por Resultados en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024"**.

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la entidad.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
**BACH. ELSIE MAZIEL NAVARRO CHÁVEZ**  
DNI N.º 70918112

### Autorización de uso de información de la entidad

Yo, [REDACTED] identificado con DNI [REDACTED], en mi calidad de ALCALDE de la Municipalidad Distrital de [REDACTED], con R.U.C N°: [REDACTED], ubicada en [REDACTED], distrito de [REDACTED], provincia del Santa, departamento de Ancash.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora, Elsie Maziel Navarro Chávez, identificada con DNI N° 70918112, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la entidad:

Aplicación de sus instrumentos de investigación (encuestas) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital [REDACTED], según las respectivas áreas de la entidad;

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o  
 Mencionar el nombre de la entidad.



ALCALDE

Firma y sello del Representante Legal  
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la entidad, otorgante de información, pueda ejecutar.



ELSIE MAZIEL NAVARRO CHÁVEZ

Firma del Estudiante  
DNI:70918112

<sup>6</sup> Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

[REDACTED], 31 de mayo del 2024

**OFICIO** [REDACTED]

**SEÑOR:**

**Andrés Alberto Ruiz Gómez**

**Director de Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo**

**Presente.-**

**Asunto:** Autorización para la Ejecución del Trabajo de Investigación – Tesis

**Referencia:** Exp. [REDACTED]

---

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Municipalidad Distrital [REDACTED] y de manera especial de quienes conformamos nuestra honorable comuna.

El presente tiene por finalidad manifestarle que, habiéndose revisado y analizado el expediente administrativo de la referencia, donde el interesado solicitó autorización para la Ejecución del Trabajo de Investigación – tesis la misma que se realizara en nuestra digna Entidad.

Teniendo en cuenta que, la estudiante Elsie Maziel Navarro Chávez, viene realizando su trabajo de Tesis para la obtención del Grado de Maestro en Gestión pública en la Universidad César Vallejo, este despacho le extiende la **Autorización** correspondiente, para ejecutar la investigación titulada "Condiciones Laborales y Gestión por Resultados en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024", por lo que se brindará las facilidades del caso.

Atentamente;

[REDACTED]  
DNI #2069457  
ALCALDE

**C/c. Archivo.**

[REDACTED]



**Anexo 05:** Validación de expertos

Experto 1

**MARILIA GHARDENNY HERRERA UCHALIN**

DNI: 72078363

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala valorativa "Condiciones laborales"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre las Condiciones laborales en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, durante el 2024
Nombres y apellidos del experto	MARILIA GHARDENNY HERRERA UCHALIN
Documento de identidad (DNI)	72078363
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	Ms. Ciencias en Gestión Ambiental
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa – Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente en la facultad de derecho y ciencias políticas.
Número telefónico	920586201
Firma	  Marilia G. Herrera Uchalin ABOGADA Reg. C.A.S. 2653
Fecha	15/05/2024

**Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Condiciones laborales**

*Definición de la variable:* Las condiciones laborales son los diversos factores relacionados con el empleo que influyen en la actividad laboral y los resultados del trabajo (Murillo y Montaña, 2018).

*Opciones de respuestas para los ítems de la escala valorativa:*

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones físicas	Satisfacción con el espacio de trabajo	1. El espacio disponible en mi lugar de trabajo es adecuado para realizar mis tareas cómodamente.	1	1	1	1	
		2. La organización del espacio en mi área de trabajo es satisfactoria	1	1	1	1	
	Calidad de iluminación	3. La iluminación en mi lugar de trabajo es suficiente para realizar mis tareas sin esfuerzo	1	1	1	1	
		4. La calidad de la luz en mi área de trabajo contribuye a un ambiente laboral agradable	1	1	1	1	
	Nivel de ruido	5. El nivel de ruido en mi lugar de trabajo no interfiere con mi capacidad para concentrarme	1	1	1	1	
		6. El ambiente sonoro en mi área de trabajo durante la jornada laboral es el adecuado.	1	1	1	1	
Condiciones ergonómicas	Adecuación del mobiliario	7. El mobiliario de mi lugar de trabajo se adapta bien a mis necesidades ergonómicas (por ejemplo, sillas ajustables, altura adecuada de mesas).	1	1	1	1	
		8. Me siento físicamente cómodo(a) con el mobiliario proporcionado en mi lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Accesibilidad a equipos necesarios	9. Tengo acceso fácil y oportuno a los equipos necesarios (como impresoras, escáneres) para realizar mi trabajo de manera eficiente.	1	1	1	1	
		10. Los equipos de trabajo que necesito están generalmente	1	1	1	1	

		disponibles cuando los requiero.					
Condiciones de uso de equipos personales		11. Usar mi laptop personal en el trabajo me permite ser más eficiente en mis tareas.	1	1	1	1	
		12. Me preocupa la seguridad de la información al tener que utilizar mi equipo personal para asuntos laborales.	1	1	1	1	
Condiciones sociales	Entorno laboral	13. Me siento parte de un equipo colaborativo y de apoyo en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		14. El ambiente laboral en mi área de trabajo promueve el respeto y la cooperación entre colegas.	1	1	1	1	
	Apoyo de superiores	15. Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo de manera efectiva.	1	1	1	1	
		16. Mis superiores están disponibles y dispuestos a ayudar cuando enfrente desafíos en el trabajo.					
	Resolución de conflictos	17. Los conflictos en el trabajo se manejan de manera justa y eficaz.	1	1	1	1	
		18. Hay mecanismos efectivos para abordar y resolver problemas interpersonales en mi área de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala valorativa "Gestión por resultados"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, durante el 2024
Nombres y apellidos del experto	MARILIA GHARDENNY HERRERA UCHALIN
Documento de identidad (DNI)	72078363
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	Ms. Ciencias de Gestión ambiental
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa - UTP
Cargo	Docente de la facultad de derecho y ciencias políticas.
Número telefónico	920586201
Firma	 
Fecha	15/05/2024



**Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Gestión por resultados**

*Definición de la variable:* Es un enfoque de gestión centrado en alcanzar metas específicas y mejorar la eficiencia, productividad y uso adecuado de recursos públicos, priorizando el desempeño sobre los procedimientos administrativos convencionales, y fomentando la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión gubernamental (Shack y Rivera, 2017).

*Opciones de respuestas para los ítems de la escala valorativa:*

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificar	Claridad de objetivos.	1. Los objetivos que la municipalidad espera alcanzar cada año se entienden con claridad.	1	1	1	1	
	Establecimiento de acciones.	2. Las acciones y tareas que debo realizar para alcanzar los objetivos están bien definidas y organizadas.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas.	3. Alcanzamos regulamente las metas establecidas dentro de los plazos previstos.	1	1	1	1	
Presupuestar	Eficacia al usar los recursos.	4. Los recursos asignados por la municipalidad se utilizan de manera que efectivamente se logran los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
	Eficiencia al usar los recursos.	5. Se maximizan los resultados obtenidos con los recursos disponibles en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Equidad al usar los recursos.	6. Los recursos en la municipalidad se distribuyen y utilizan de manera justa entre las diferentes áreas y proyectos.	1	1	1	1	
Gestión financiera	Transparencia financiera.	7. La información financiera en la municipalidad se maneja y se comunica de manera transparente.	1	1	1	1	
	Control de gastos.	8. Los gastos en la municipalidad son cuidadosamente monitoreados y controlados.	1	1	1	1	


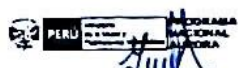
	Asignación de fondos oportuna.	9. Los fondos necesarios para realizar las tareas son asignados de manera oportuna y eficiente.	1	1	1	1	
Gestión de programas y proyectos	Elaboración de planes.	10. Los planes para los programas y proyectos en los que se trabaja en la municipalidad son bien elaborados y detallados.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de plazos.	11. Se cumplen con los plazos establecidos para los proyectos y programas en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Calidad de ejecución.	12. La ejecución de los programas y proyectos realizados en la municipalidad son de alta calidad y cumple con los estándares esperados.	1	1	1	1	
Monitoreo y evaluación	Seguimiento	13. El seguimiento del progreso de los proyectos y programas realizados en la municipalidad se realizan de manera efectiva y sistemática.	1	1	1	1	
	Evaluación	14. La evaluación de los resultados de los proyectos y programas en la municipalidad es exhaustiva y permite mejorar el desempeño.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	15. Se brinda retroalimentación útil, sobre el desempeño del trabajador en los proyectos y programas, que ayudan a mejorar su trabajo futuro.	1	1	1	1	

Experto 2

**MÁXIMA ISABEL SALINAS AYALA**

DNI: 44568619

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Escala valorativa "Condiciones laborales"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre las condiciones laborales en una municipalidad distrital de la Provincia del Suro, durante el 2024.
Nombres y apellidos del experto	Salinas Ayala Máxima Isabel
Documento de identidad (DNI)	44568619
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Cem PNP Chimbote - MINP Universidad César Vallejo - Chimbote
Cargo	Psicóloga Docente tiempo parcial E.P. Psicología
Número telefónico	947 46 20 33
Firma	  <b>Máxima Isabel Salinas Ayala</b> C.P.S. 19751 PSICOLOGA CEM COMISARIA CHIMBOTE
Fecha	18/05/24

**Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Condiciones laborales**

*Definición de la variable:* Las condiciones laborales son los diversos factores relacionados con el empleo que influyen en la actividad laboral y los resultados del trabajo (Murillo y Montaña, 2018).


*Opciones de respuestas para los ítems de la escala valorativa:*

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones físicas	Satisfacción con el espacio de trabajo	1. El espacio disponible en mi lugar de trabajo es adecuado para realizar mis tareas cómodamente.	1	0	1	1	para realizar mis actividades
		2. La organización del espacio en mi área de trabajo es satisfactoria	1	1	1	1	
	Calidad de iluminación	3. La iluminación en mi lugar de trabajo es suficiente para realizar mis tareas sin esfuerzo	1	0	1	1	mis actividades sin mayor esfuerzo
		4. La calidad de la luz en mi área de trabajo contribuye a un ambiente laboral agradable	1	0	1	1	
	Nivel de ruido	5. El nivel de ruido en mi lugar de trabajo no interfiere con mi capacidad para concentrarme.	1	0	1	1	en mi ambiente de trabajo
		6. El ambiente sonoro en mi área de trabajo durante la jornada laboral es el adecuado.	1	1	1	1	
Condiciones ergonómicas	Adecuación del mobiliario	7. El mobiliario de mi lugar de trabajo se adapta bien a mis necesidades ergonómicas (por ejemplo, sillas ajustables, altura adecuada de mesas).	1	1	1	1	
		8. Me siento físicamente cómodo(a) con el mobiliario proporcionado en mi lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Accesibilidad a equipos necesarios	9. Tengo acceso fácil y oportuno a los equipos necesarios (como impresoras, escáneres) para realizar mi trabajo de manera eficiente.	1	1	1	1	

Condiciones de uso de equipos personales		10. Los equipos de trabajo que necesito están generalmente disponibles cuando los requiero.	1	1	1	1	
		11. Usar mi laptop personal en el trabajo me permite ser más eficiente en mis <u>tareas</u> .	1	0	1	1	en mis actividades laborales.
		12. Me preocupa la seguridad de la información al tener que utilizar mi equipo personal para asuntos laborales	1	1	1	1	
Entorno laboral		13. Me siento parte de un equipo colaborativo y de apoyo en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		14. El ambiente laboral en mi área de trabajo promueve el respeto y la cooperación entre <u>colegas</u> .	1	0	1	1	entre compañeros de trabajo
Apoyo de superiores		15. Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo de manera efectiva.	1	1	1	1	
		16. Mis superiores están disponibles y dispuestos a ayudar cuando enfrente desafíos en el trabajo.	1	1	1	1	
Resolución de conflictos		17. Los conflictos en el trabajo se manejan de manera justa y eficaz.	1	1	1	1	
		18. Hay mecanismos efectivos para abordar y resolver problemas interpersonales en mi área de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala Valorativa "Gestión por resultados"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre la gestión por resultados en una Municipalidad distrital de la Provincia del Santa, durante el 2024.
Nombres y apellidos del experto	Salinas Ayala Máxima Isabel
Documento de identidad (DNI)	44568619
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Cem PNP Chimbote Universidad César Vallejo - Chimbote
Cargo	- Psicóloga - Docente tiempo parcial C.P. Psicología
Número telefónico	947 46 20 33
Firma	 <p>Máxima Isabel Salinas Ayala C.P. 19751 PSICOLOGA CEM COMISARIA CHIMBOTE</p>
Fecha	18/05/24

### Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Gestión por resultados

Definición de la variable: Es un enfoque de gestión centrado en alcanzar metas específicas y mejorar la eficiencia, productividad y uso adecuado de recursos públicos, priorizando el desempeño sobre los procedimientos administrativos convencionales, y fomentando la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión gubernamental (Shack y Rivera, 2017).

Opciones de respuestas para los ítems de la escala valorativa:

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificar	Claridad de objetivos.	1. Los objetivos que la municipalidad espera alcanzar cada año se entienden con claridad.	1	1	1	1	
	Establecimiento de acciones.	2. Las acciones y tareas que debo realizar para alcanzar los objetivos están bien definidas y organizadas.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas.	3. Alcanzamos regularmente las metas establecidas dentro de los plazos previstos.	1	1	1	1	
Presupuestar	Eficacia al usar los recursos.	4. Los recursos asignados por la municipalidad se utilizan de manera que efectivamente se logran los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
	Eficiencia al usar los recursos.	5. Se maximizan los resultados obtenidos con los recursos disponibles en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Equidad al usar los recursos.	6. Los recursos en la municipalidad se distribuyen y utilizan de manera justa entre las diferentes áreas y proyectos.	1	1	1	1	
Gestión financiera	Transparencia financiera.	7. La información financiera en la municipalidad se maneja y se comunica de manera transparente.	1	1	1	1	
	Control de gastos.	8. Los gastos en la municipalidad son cuidadosamente monitoreados y controlados.	1	1	1	1	
	Asignación de	9. Los fondos necesarios para realizar las tareas son	1	1	1	1	


	fondos oportuna.	asignados de manera oportuna y eficiente.					
Gestión de programas y proyectos	Elaboración de planes.	10. Los planes para los programas y proyectos en los que se trabaja en la municipalidad son bien elaborados y detallados.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de plazos.	11. Se cumplan con los plazos establecidos para los proyectos y programas en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Calidad de ejecución.	12. La ejecución de los programas y proyectos realizados en la municipalidad son de alta calidad y cumple con los estándares esperados.	1	1	1	1	
Monitoreo y evaluación	Seguimiento	13. El seguimiento del progreso de los proyectos y programas realizados en la municipalidad se realizan de manera efectiva y sistemática.	1	1	1	1	
	Evaluación	14. La evaluación de los resultados de los proyectos y programas en la municipalidad es exhaustiva y permite mejorar el desempeño.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	15. Se brinda retroalimentación útil, sobre el desempeño del trabajador en los proyectos y programas, que ayudan a mejorar su trabajo futuro.	1	1	1	1	

Experto 3

**Giovanna Fiorella Marcelo Gómez**

DNI: 44681149

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Escala valorativa "Condiciones laborales"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre las Condiciones laborales en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, durante el 2024
Nombres y apellidos del experto	Giovanna Fiorella Marcelo Gómez
Documento de identidad (DNI)	44681149
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación, magíster en Gestión Pública, magíster en Psicología Educativa.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente del área de investigación
Número telefónico	993199469
Firma	 Dra. Giovanna Fiorella Marcelo Gómez CPPe 0544681149
Fecha	23/05/2024

**Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Condiciones laborales**

*Definición de la variable:* Las condiciones laborales son los diversos factores relacionados con el empleo que influyen en la actividad laboral y los resultados del trabajo (Murillo y Montaña, 2018).


*Opciones de respuestas para los ítems de la escala valorativa:*

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones físicas	Satisfacción con el espacio de trabajo	1 El espacio disponible en mi lugar de trabajo es adecuado para realizar mis tareas cómodamente.	1	1	1	1	
		2 La organización del espacio en mi área de trabajo es satisfactoria	1	1	1	1	
	Calidad de iluminación	3 La iluminación en mi lugar de trabajo es suficiente para realizar mis tareas sin esfuerzo	1	1	1	1	
		4 La calidad de la luz en mi área de trabajo contribuye a un ambiente laboral agradable	1	1	1	1	
	Nivel de ruido	5 El nivel de ruido en mi lugar de trabajo no interfiere con mi capacidad para concentrarme.	1	1	1	1	
		6 El ambiente sonoro en mi área de trabajo durante la jornada laboral es el adecuado.	1	1	1	1	
Condiciones ergonómicas	Adecuación del mobiliario	7 El mobiliario de mi lugar de trabajo se adapta bien a mis necesidades ergonómicas (por ejemplo, sillas ajustables, altura adecuada de mesas).	1	1	1	1	
		8 Me siento físicamente cómodo(a) con el mobiliario proporcionado en mi lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Accesibilidad a equipos necesarios	9 Tengo acceso fácil y oportuno a los equipos necesarios (como impresoras, escáneres) para realizar mi trabajo de manera eficiente.	1	1	1	1	
		10 Los equipos de trabajo que necesito están generalmente	1	1	1	1	

		disponibles cuando los requiero.					
Condiciones de uso de equipos personales		11. Usar mi laptop personal en el trabajo me permite ser más eficiente en mis tareas.	1	1	1	1	
		12. Me preocupa la seguridad de la información al tener que utilizar mi equipo personal para asuntos laborales.	1	1	1	1	
Condiciones sociales	Entorno laboral	13. Me siento parte de un equipo colaborativo y de apoyo en mi lugar de trabajo.	1	1	1	1	
		14. El ambiente laboral en mi área de trabajo promueve el respeto y la cooperación entre colegas.	1	1	1	1	
	Apoyo de superiores	15. Recibo el apoyo necesario de mis superiores para realizar mi trabajo de manera efectiva.	1	1	1	1	
		16. Mis superiores están disponibles y dispuestos a ayudar cuando enfrento desafíos en el trabajo.					
	Resolución de conflictos	17. Los conflictos en el trabajo se manejan de manera justa y eficaz.	1	1	1	1	
		18. Hay mecanismos efectivos para abordar y resolver problemas interpersonales en mi área de trabajo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala valorativa "Gestión por resultados"
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores sobre la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, durante el 2024
Nombres y apellidos del experto	Giovanna Fiorella Marcelo Gómez
Documento de identidad (DNI)	44681149
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación, magíster en Gestión Pública, magíster en Psicología Educativa.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente del área de investigación
Número telefónico	993199469
Firma	 D <sup>ra</sup> . Giovanna Fiorella Marcelo Gómez CPFe 0544681149
Fecha	23/05/2024



**Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Gestión por resultados**

*Definición de la variable:* Es un enfoque de gestión centrado en alcanzar metas específicas y mejorar la eficiencia, productividad y uso adecuado de recursos públicos, priorizando el desempeño sobre los procedimientos administrativos convencionales, y fomentando la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión gubernamental (Shack y Rivera, 2017).

*Opciones de respuestas para los ítems de la escala valorativa:*

1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. De acuerdo. 4. Totalmente de acuerdo.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Clasdad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificar	Claridad de objetivos.	1. Los objetivos que la municipalidad espera alcanzar cada año se entienden con claridad.	1	1	1	1	
	Establecimiento de acciones.	2. Las acciones y tareas que debo realizar para alcanzar los objetivos están bien definidas y organizadas.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de metas.	3. Alcanzamos regularmente las metas establecidas dentro de los plazos previstos.	1	1	1	1	
Presupuestar	Eficacia al usar los recursos.	4. Los recursos asignados por la municipalidad se utilizan de manera que efectivamente se logran los objetivos propuestos.	1	1	1	1	
	Eficiencia al usar los recursos.	5. Se maximizan los resultados obtenidos con los recursos disponibles en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Equidad al usar los recursos.	6. Los recursos en la municipalidad se distribuyen y utilizan de manera justa entre las diferentes áreas y proyectos.	1	1	1	1	
Gestión financiera	Transparencia financiera.	7. La información financiera en la municipalidad se maneja y se comunica de manera transparente.	1	1	1	1	
	Control de gastos.	8. Los gastos en la municipalidad son cuidadosamente monitoreados y controlados.	1	1	1	1	

	Asignación de fondos oportuna.	9. Los fondos necesarios para realizar las tareas son asignados de manera oportuna y eficiente.	1	1	1	1	
Gestión de programas y proyectos	Elaboración de planes.	10. Los planes para los programas y proyectos en los que se trabaja en la municipalidad son bien elaborados y detallados.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de plazos.	11. Se cumplen con los plazos establecidos para los proyectos y programas en la municipalidad.	1	1	1	1	
	Calidad de ejecución.	12. La ejecución de los programas y proyectos realizados en la municipalidad son de alta calidad y cumple con los estándares esperados.	1	1	1	1	
Monitoreo y evaluación	Seguimiento	13. El seguimiento del progreso de los proyectos y programas realizados en la municipalidad se realizan de manera efectiva y sistemática.	1	1	1	1	
	Evaluación	14. La evaluación de los resultados de los proyectos y programas en la municipalidad es exhaustiva y permite mejorar el desempeño.	1	1	1	1	
	Retroalimentación	15. Se brinda retroalimentación útil, sobre el desempeño del trabajador en los proyectos y programas, que ayudan a mejorar su trabajo futuro.	1	1	1	1	

## Anexo 6: Prueba piloto

### Base de datos – Prueba piloto Cuestionario – Condiciones laborales

ENCUESTADOS	ITEMS																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
E1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
E2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
E3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
E4	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
E5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
E6	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	1
E7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
E8	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1
E9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E10	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
E11	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.963	18

**Interpretación:** De acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0.963) para el instrumento.

### Base de datos – Prueba piloto Cuestionario – Gestión por resultados

ENCUESTADOS	ITEMS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
E1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
E2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
E4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
E6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
E7	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
E8	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
E9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E10	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
E11	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.980	15

**Interpretación:** De acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0.980) para el instrumento.

## **Anexo 7: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

#### **Título de la investigación:**

“Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024”.

#### **Investigadora:**

Navarro Chávez Elsie Maziel.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad en estudio.

Esta investigación busca impactar significativamente la gestión pública al demostrar cómo las condiciones laborales se relacionan en la eficiencia y efectividad de la gestión por resultados en la municipalidad en estudio. Al identificar y mejorar estos aspectos, la investigación puede llevar a mejoras en la productividad de los empleados y en la calidad de los servicios públicos, lo que, a su vez, fortalece la confianza y satisfacción de la comunidad con su gobierno local.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en los ambientes de la municipalidad estudiada. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Navarro Chávez Elsie Maziel, email: maznch7@gmail.com y asesor Dr. Suclupe Quevedo Luis Manuel, squevedolm@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Condiciones laborales y gestión por resultados en una municipalidad distrital de la Provincia del Santa, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**  
Bach. Navarro Chávez Elsie Maziel (orcid.org/0000-0001-8431-3001)

**ASESOR:**  
Dr. Suclupe Quevedo Luis Manuel (orcid.org/0000-0001-8031-7291)  
Dr. Ruiz Gómez Andrés Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Resumen de coincidencias ✕

17 %

<
>

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

<b>1</b>	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	7 %	<b>&gt;</b>
<b>2</b>	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %	<b>&gt;</b>
<b>3</b>	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %	<b>&gt;</b>
<b>4</b>	repositorio.unfv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %	<b>&gt;</b>
<b>5</b>	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	<b>&gt;</b>