



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORABLES PARA EL
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

LOJAS JARAMILLO, JUAN ANTONIO

ORCID:0009-0006-2488-720X

ASESOR

ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA

ORCID:0000-0001-9618-6177

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0152-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **23:30** horas del día **19** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Miembro
Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORABLES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, 2024**

Presentada Por :
(2111151088) **LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Miembro

Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORABLES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, 2024 Del (de la) estudiante LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO, asesorado por ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 09 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A mi amado padre en el cielo te extraño todos los días y en especialmente en este momento de culminación tu amor y apoyo han sido mi mayor motivación para completar esta tesis. Agradezco profundamente todas las lecciones que me enseñaste y por alentarme a nunca rendirme.

Tu legado vive en cada palabra de este trabajo.

Agradecimiento

Agradecer a DIOS PADRE por darme cada día vida y salud en segundo lugar agradecer a mi MADRE CLARA JARAMILLO por su amor incondicional, el trabajo que has hecho en ayudarme y protegerme a lo largo de los años, mi título antes que mío es tuyo. Ha mi esposa y a mis hijos por su apoyo incondicional en cada momento de mi vida. Agradecer a la universidad ULADECH quien me dio la oportunidad de conocer, explorar e incrementar mis conocimientos competencias y herramientas para volverme el mejor profesional posible.

De igual manera, valoro ampliamente el papel de mi tutor, Elida Adelia Estrada Diaz quien me ha escuchado aconsejado y guiado durante el proceso de investigación, lectura, análisis, opinión y escritura del presente trabajo de tesis es resultado de largas horas de trabajo, No hubiera recorrido todo ese camino de no ser por la guía intelectual de mi tutor.

Índice General

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice General.....	VI
Lista de Tablas.....	VII
Lista de Figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco teórico	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2 Bases teóricas	9
2.3. Hipótesis	22
III. Metodología.....	23
3.1 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación	23
3.2 Población	24
3.3 Operacionalización de las variables	25
3.4 Técnicos e Instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5 Método de Análisis.....	27
3.6 Aspectos Éticos	27
IV. Resultados	29
V. Discusión	42
VI. Conclusiones	68
VII. Recomendaciones.....	69
Referencias bibliográficas	70
ANEXOS.....	78
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	78
Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	79
Anexo 03. Ficha técnica de los instrumentos	81
Anexo 04. Formato de consentimiento informado y otros	94

Lista de Tablas

Tabla 1 Características de las condiciones físicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	38
Tabla 2 Características de las condiciones psicológicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	40
Tabla 3 Características de las condiciones sociales en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	42
Tabla 4 Características del desempeño de la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	43
Tabla 5 Características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	46
Tabla 6 Propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	49

Lista de Figuras

Figura 1. Características de las condiciones físicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	39
Figura 2 Características de las condiciones psicológicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	41
Figura 3 Características de las condiciones sociales en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	42
Figura 4 Características del desempeño de la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	45
Figura 5 Características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	48

Resumen

La investigación tuvo como objetivo de investigación establecer una propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Presentó como metodología tipo cuantitativo, nivel descriptivo – de propuesta, diseño no experimental y de corte transversal, con un total de trabajadores asciende a 53 de población y muestra, a quienes se les aplicó los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos y como técnica la encuesta. Obteniendo como resultados para las condiciones laborales se identificó que el 79% (42) trabajadores considera que siempre cuentan con suficiente iluminación para realizar sus actividades; el 72% (38) trabajadores consideran que siempre los ambientes cuentan con buena ventilación; el 66% (35) trabajadores consideran que siempre los ambientes están bien distribuidos y con buen tamaño; y el 68% (36) trabajadores indican que siempre se cuentan con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales y para el desempeño organizacional el 81% (43) de los trabajadores consideran que siempre muestran ideas novedosas para mejorar los procesos; el 83% (44) trabajadores indicaron que siempre tienen la capacidad para resolver los problemas; el 70% (37) trabajadores consideran que siempre se anticipan ante las dificultades. Llegando a la conclusión que los trabajadores de la gerencia de presupuesto están satisfechos con las condiciones ambientales en función a las instalaciones, tecnología que se les brinda a los trabajadores y además la seguridad en su lugar de trabajo está bien delimitada.

Palabras clave: condiciones, desempeño, laboral y organización

Abstract

The objective of the research was to establish a proposal to improve working conditions for organizational performance in the budget management of the Regional Government of Tumbes, 2024. The methodology used was quantitative, descriptive - proposal level, non-experimental and cross-sectional design, with a total of 53 workers in the population and sample, to whom questionnaires were applied as data collection instruments and the survey as a technique. The results for working conditions showed that 79% (42) workers consider that they always have enough light to carry out their activities; 72% (38) workers consider that the environments always have good ventilation; 66% (35) workers consider that the environments are always well distributed and of good size; and 68% (36) workers consider that the environments are always well distributed and of good size; And for organizational performance, 81% (43) of the workers consider that they always show innovative ideas to improve processes; 83% (44) of the workers indicated that they always have the capacity to solve problems; 70% (37) of the workers consider that they always anticipate difficulties. This leads to the conclusion that the workers of the budget management are satisfied with the environmental conditions of the facilities,

Key words: conditions, performance, labor and organization

I. Planteamiento del problema

Investigar las condiciones laborales y el desempeño organizacional en los trabajadores de las instituciones públicas en el Perú es de suma importancia por diversos motivos. En primer lugar, permite comprender a fondo los factores que inciden en el bienestar y desempeño de los empleados, aspectos cruciales para el correcto funcionamiento del sector público. Al analizar las condiciones laborales, se pueden identificar elementos como la carga de trabajo, la remuneración, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y los riesgos psicosociales. Esta información es fundamental para diseñar políticas públicas y estrategias de gestión que promuevan un entorno laboral saludable y motivador. Por otro lado, estudiar el desempeño organizacional en el sector público resulta esencial para comprender las capacidades, habilidades y rendimiento de los trabajadores.

A nivel internacional en España se demostró que los profesionales presentan valores moderados de compromiso laboral y valores bajos de estrés laboral, esto por consecuencia la sobrecarga laboral, tipo de horario laboral y concurrencia de eventos negativos a los que están expuestos, además de la limitada capacidad de expresar sus emociones, valores y el sentimiento de autorrealización (García-Iglesias et al., 2022). Por último, en México, en las organizaciones públicas los trabajadores presentaron características personales, basadas en relaciones interpersonales en el trabajo y carga de ritmo de trabajo, asociadas a respuestas cognitivas-emocionales, poniendo en riesgo su salud por la excesiva carga laboral (Hernández-Gracia et al., 2021). En Ecuador, la prevalencia de estrés laboral generado por las condiciones laborales fue elevada, específicamente en la dimensión de despersonalización y agotamiento emocional; siendo el estrés laboral un problema de suma importancia para el logro de los objetivos de las instituciones; por lo tanto, en la investigación también se pudo determinar la falta de herramientas físicas que aquejan al personal para el cumplimiento de sus funciones (Torres et al., 2021).

A nivel nacional en Arequipa, un estudio realizado mostró que existe un nivel leve moderado por consecuencia de problemas familiares basados en las condiciones sociales, dichas tensiones fueron generadas por excesiva carga laboral perjudicando así la productividad y desempeño del personal, además, afectando su salud mental y emocional (Abarca et al., 2021). En la ciudad de Lima, se demostró que los factores psicosociales son las condiciones laborales más prevalentes de riesgo a raíz de las exigencias o sobrecarga laboral (Rodríguez-Rojas et al., 2021). Y en Puerto Maldonado se pudo determinar que el trabajador al sentirse satisfecho en funciones a las condiciones psicológicas en funciones a sus condiciones de trabajo positivas, mitiga enormemente el estrés laboral, siendo determinante la motivación como principal eje de desarrollo profesional (Pérez et al., 2023)

En la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes las malas condiciones laborales y el desempeño organizacional acarrea una serie de consecuencias negativas que afectan tanto al personal como a la propia institución. Entre las más importantes se encuentran, la disminución de la productividad y la eficiencia en donde los trabajadores desmotivados, estresados y con una carga de trabajo excesiva son menos productivos y eficientes, lo que se traduce en un menor desempeño y una mayor cantidad de errores. El deterioro de la calidad del servicio a través de la baja productividad y la falta de motivación del personal pueden afectar negativamente la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía. Aumento del absentismo y la rotación de personal enfocado a las malas condiciones laborales y el estrés pueden generar problemas de salud en los trabajadores, lo que aumenta las tasas de absentismo. Además, un ambiente laboral hostil o poco estimulante puede impulsar a los trabajadores a buscar mejores oportunidades en otras instituciones, lo que incrementa la rotación de personal. Y el mayor riesgo de accidentes laborales, en donde la fatiga puede aumentar el riesgo de accidentes laborales, lo que genera costos adicionales para la institución en materia de atención médica y seguros.

Por lo anteriormente expresado se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024? Y los siguientes problemas específicos: ¿Cuáles son las características de las condiciones físicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024? ¿Cuáles son las características de las condiciones psicológicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024? ¿Cuáles son las características de las condiciones sociales en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024? ¿Cuáles son las características de desempeño de la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024? ¿Cuáles son las características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024? ¿Cuál es la propuesta del plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Para alcanzar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar las características de las condiciones físicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Conocer las características de las condiciones psicológicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Identificar las

características de las condiciones sociales en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Identificar las características del desempeño de la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Conocer las características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024 y elaborar una propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

El estudio presentó una justificación teórica la cual estuvo basada en contribuir a la incorporación de teorías y/o definiciones que permitieron incrementar los conocimientos relacionadas a las condiciones laborales para de esa manera delimitar las mejoras en el desempeño organizacional, en tal sentido la investigación aplicó teorías que implicaron el análisis y evaluación para la construcción de la propuesta de mejora. Como justificación práctica el estudio fue aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes en el año 2024, para lo cual se elaboraron dos cuestionarios orientados a identificar las características de las condiciones laborales y desempeño organizacional, lo cual permitió conocer el comportamiento de las respuestas que la población de estudio presenta; en consecuencia, desarrollar el análisis procedente de la información cuantitativa.

Su justificación metodológica parte del uso del método científico, el cual constó de un tipo cuantitativo, enfoque aplicado, nivel descriptivo y diseño no experimental con corte transversal. En donde, la principal fuente de datos fueron los instrumentos los cuales fueron sometidos a una prueba piloto para la identificación de su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach y para su validez el Juicio de Expertos.

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Antecedentes Condiciones laborales

Vidal (2023) en su tesis para optar grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Ecuador. La investigación tuvo como *título Condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud en un hospital nivel 2, Ecuador 2023*. Tuvo como objetivo determinar la influencia de las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales. Con una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo explicativo y no experimental, aplicado a 48 profesionales a quienes se aplicaron los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. EL cuestionario de condiciones laborales constó de 16 interrogantes Obteniendo como resultados que las condiciones de trabajo influyen en un 89,3% sobre el nivel de riesgo laboral. Además, el 12.4% manifestaron que las condiciones de trabajo fueron bajas, el 68.9% indicaron que fue medio, y el 18.7% que fue alto. También el 20.8% mencionaron que el nivel de riesgos laborales fue bajo, el 52.0% indicaron que el nivel fue medio y el 27.2% mencionaron que fue alto. Concluyendo que las condiciones labores influyen con una alta significancia sobre los riesgos laborales.

Guiracocha (2022). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Ecuador. El estudio titulado *Factores de riesgo asociados a accidentes laborales en el personal de enfermería de un hospital privado. Guayaquil, 2021* Tuvo como objetivo identificar la relación que existe ente los factores de riesgo y los accidentes laborales. Con una metodología cuantitativo, descriptivo y no experimental, con una población de 205 trabajadores a quienes se les aplicó los cuestionarios. EL cuestionario de riesgos laborales constó de 21 interrogantes, obteniendo como resultados que existe un nivel de riesgo psicosocial del 68,3% a nivel regular basado en las condiciones laborales. Además, muestran una tendencia alta (61%) en la variable factores de riesgo según la encuesta realizada por el personal de enfermería. En relación a las dimensiones de la variable se puede observar que los factores de riesgo biológicos obtuvieron resultados porcentuales similares a la variable general, es decir, un nivel alto con un porcentaje de 74,6%. A diferencia de

las dimensiones factores de riesgo físico (54,6%), factores de riesgo ergonómico (60%), y factores de riesgo psicosocial (68,3%) obtuvieron un nivel regular. Concluyendo que existe un nivel alto de factores de riesgo y un nivel bajo de accidentes laborales

Delgado (2020). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Ecuador. En la investigación denominada *Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020* Tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales. Con una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional y no experimental, con una población de 20 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos cuestionarios. El cuestionario constó de 20 interrogantes. Se obtuvo como resultados que existe un 65% de docentes que consideran que existe un adecuado uso de las condiciones laborales. Además, se encontró un total de 85% de relación. Mientras que en la variable condiciones laborales docentes, la opción de adecuado tiene un 65%. Concluyendo que el proceso organizacional permite garantizar las buenas condiciones laborales.

Variable 2: Desempeño laboral

Cárdenas (2021). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Ecuador. En el estudio denominado *Capacitación y desempeño organizacional de los funcionarios del área operativa del "BanEcuador B.P.", Guayaquil, 2020* Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño organizacional. Con una metodología de descriptivo correlacional y no experimental; aplicado a una población de 30 funcionarios mediante el uso de cuestionarios para recolectar los datos, El instrumento constó de 20 interrogantes. se obtuvo como resultados que existe un nivel bajo de desempeño organizacional con un 78,2% en relación al nivel bajo de capacitación. Concluyendo que no existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño organizacional.

Bravo (2021). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Ecuador. La investigación denominada *Motivación y desempeño*

organizacional en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021 Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño organizacional. Con una metodología no experimental, descriptiva correlacional, con una muestra de 40 trabajadores y dos cuestionarios, el cuestionario constó de 20 interrogantes para el desempeño organizacional se obtuvieron como resultados que el 22,5% de trabajadores considera que su desempeño es eficiente siempre y cuando la motivación sea alta. El un total de 40 trabajadores encuestadas 29 (72,5%) consideran tener un nivel de motivación moderado y 11 (27,5%) consideran un nivel alto. Asimismo, 29 (72,5%) de los trabajadores encuestados consideran un nivel de desempeño laboral moderado y 11 (27,5%) consideran un nivel eficiente. Concluyendo que los trabajadores muestran un desempeño organizacional eficiente

Núñez (2020). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Ecuador. El estudio denominado *Clima laboral y desempeño organizacional de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador en provincia Los Ríos 2019* Tuvo como determinar la relación existente el clima laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores. Con una metodología de tino experimental, descriptivo correlacional, aplicados a 125 trabajadores mediante el uso de cuestionarios. El cuestionario de desempeño laboral constó de 16 interrogantes. Obteniendo como resultados que el 57,9% de los trabajadores presentan un nivel aceptable de desempeño organizacional. El nivel de la dimensión para asegurar el buen desempeño laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador, en productividad laboral es regular (45,3%), en eficacia es regular (47,4%), y en eficiencia laboral es regular (36,8%), según la opinión de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador. Concluyendo que la motivación es influyente para elevar el desempeño organizacional de los trabajadores.

Antecedentes Nacionales

Variable 1: Condiciones laborales

Hernani (2021). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. La investigación titulada *Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud, Tacna – 2021* Tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y la salud mental

del personal. Con una metodología de enfoque cuantitativo, nivel descripto y diseño no experimental correlacional, con una población y muestra ascendente a 109 trabajadores a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos, el cuestionario de condiciones de trabajo constó de 27 interrogantes. obteniendo como resultados que las condiciones laborales se evidenciaron que el 62,4% regulares y un 37,6% considerados favorables. Además, el 62% de los trabajadores encuestados manifiesta que las condiciones individuales son regulares y el 37% son favorables, en lo que respecta la dimensiones se observa que el 67% del personal de salud manifiesta que las condiciones individuales son favorables y el 33% regulares, el 69.7% considera que las condiciones ambientales son favorables y el 30.3% regulares, el 69.7% considera que las condiciones físicas son favorables y el 30.3 regulares, el 65.1% considera que las condiciones de seguridad son regulares, el 33.9% favorables y el 0.9 desfavorables y en cuanto a las condiciones institucionales el 60.6% del personal considera que son desfavorables, el 37.6% regulares y solo el 1.8% son favorables. Concluyendo que las condiciones laborales tienen relación significativa.

Bautista (2022). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. El estudio titulado *Condiciones laborales según los docentes de la institución pública y privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo* Tuvo como objetivo comparar las condiciones laborales según los docentes de la institución pública y privada. Con una metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-comparativo y diseño no experimental, con una población de 30 docentes y dos instrumentos, el cuestionario constó de 24 interrogantes de condiciones laborales. obteniendo como resultados que el 86,7% consideran que existe un nivel regular de condiciones laborales. los resultados comparativos generales de las condiciones laborales según los docentes de ambas instituciones, donde se observa que los porcentajes más altos se ubican en nivel regular; sin embargo, en este nivel, en la institución pública los porcentajes son mayores que las de la privada. Concluyendo que las condiciones laborales son mejores en las instituciones pública.

Gil (2022). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. El estudio denominado *Condiciones laborales y satisfacción laboral*

de los colaboradores de una empresa agroindustrial Casagrande, 2022 Tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral. Con una metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional, aplicando dos cuestionarios a 100 colaboradores de una organización. El cuestionario de condiciones laborales constó de 15 interrogantes. Se obtuvo como resultados que existe bajos niveles de aceptación de las condiciones laborales que la entidad otorga a los trabajadores con un 78,2%. Concluyendo que no existe relación entre las condiciones laborales y satisfacción.

Variable 2: Desempeño organizacional

Delgado (2022). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. La investigación denominada *Estrés y desempeño organizacional del personal profesional de salud en un hospital nacional, Lima 2022*. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño organizacional del personal profesional. Con una metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional y diseño no experimental; con una población de 50 profesional a quienes se les aplicó los instrumentos; el cuestionario de desempeño laboral constó de 12 interrogantes. obteniendo como resultados que existe una tendencia a que a cuán mayor es el estrés mayor será el desempeño con un 62.0%. Además, Se observa la tendencia en la relación positiva entre estrés laboral y desempeño laboral; donde se tiene que cuando el desempeño laboral es regular, entonces tenemos que el estrés laboral es moderado en un 16% y cuando el desempeño laboral es bueno, entonces tenemos que el estrés laboral es intenso en un 6%. Concluyendo que cuando el desempeño es bueno el estrés es intenso.

Calderón (2022). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. La investigación titulada *Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de un programa social en la ciudad de Trujillo – 2022*, tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores. Con una metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, aplicado a 33 colaboradores mediante el uso de los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, el cuestionario de desempeño laboral constó de 20 interrogantes. se obtuvo como resultados que el

personal presenta un alto nivel de desempeño con un 69,7%, por otra parte, el 30,3% manifiestan un nivel de desempeño laboral medio en el programa social en estudio. Concluyendo que el personal con altos índices de estrés tendrá un menor desempeño organizacional.

Espinoza (2022). Tesis para optar el grado académico de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. El estudio desarrollado tuvo como título de investigación *Estrés laboral y desempeño organizacional durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerra Cruz I-4 Huancabamba* Tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño organizacional, aplicando los instrumentos de recolección de datos mediante la encuesta a 59 colaboradores, el cuestionario de desempeño organizacional constó de 20 interrogantes. obteniendo como resultados que un 74,6% de trabajadores presentan un nivel bajo a regular de desempeño organizacional, un 44,1% de colaboradores tiene una categoría regular de conductas estresantes, el 30,5% tiene un desempeño bajo y sólo el 25,4% presenta un alto desempeño laboral dentro de este centro de salud. Por lo tanto, se observa que el mayor porcentaje (74,6%) de trabajadores presentan niveles bajos y regulares en cuanto al desempeño laboral. Concluyendo que existe una relación inversa en relación al estrés sobre el desempeño.

2.2 Bases teóricas

Condiciones laborales

Situación laboral caracterizada por la inestabilidad, la falta de protección social y la baja remuneración (Duran, 2021). Implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación para realizar las tareas laborales desde un lugar fuera de la oficina tradicional (Gómez y Vignali, 2021). Acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (Muñoz y Claro, 2021).

Dimensiones

Condiciones físicas:

Se refieren a los aspectos del entorno de trabajo que pueden afectar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Esto incluye seguir las normas de seguridad, utilizar el equipo de protección personal adecuado y notificar a su supervisor sobre cualquier riesgo o peligro que identifiquen (Gonzales Linares, 2023). Conjunto de principios y prácticas que buscan adaptar el trabajo a las características físicas y psicológicas del trabajador, especialmente en el contexto del teletrabajo (Santaniello y Di Fabio, 2021). Factores ambientales que pueden generar daños a la salud de los trabajadores, como ruido, iluminación inadecuada, exposición a temperaturas extremas, entre otros. (Agencia Internacional del Trabajo, 2021).

Indicadores

Iluminación: La cantidad y calidad de luz en el lugar de trabajo (Gonzales Linares, 2023). Enfoque de diseño de iluminación que prioriza el bienestar y la salud visual de las personas en los espacios laborales. Se basa en principios como la luz natural, la regulación de la luz artificial, la reducción del deslumbramiento y la creación de ambientes luminosos agradables y estimulantes (Veithen, 2021). Integración de tecnologías de control y automatización en los sistemas de iluminación de los espacios laborales. Permite ajustar la luz artificial en función de las necesidades de los usuarios, las condiciones ambientales y la hora del día, optimizando el confort visual, la eficiencia energética y la productividad (Granados y Garmilla, 2021).

Ambiente ventilado: La calidad del aire en el lugar de trabajo. Indicadores: Niveles de dióxido de carbono, humedad relativa, temperatura, presencia de contaminantes (polvo, gases, etc.) (Gonzales Linares, 2023). Práctica de renovar el aire en espacios interiores mediante la apertura de ventanas y puertas, tomando especial relevancia durante la pandemia por COVID-19 debido a la evidencia que sugiere que la ventilación adecuada puede reducir la transmisión del virus (Organización Mundial de la Salud, 2021). Implementación de sistemas mecánicos para renovar el aire en espacios interiores, especialmente en aquellos con poca ventilación natural o con altos niveles de contaminantes. Se volvió un tema de mayor atención durante la pandemia por la necesidad de mantener la calidad del aire interior y reducir el riesgo

de contagio (American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers, 2021)

Distribución del ambiente: La organización del espacio de trabajo en términos de disposición de muebles, equipos y áreas de trabajo (Gonzales Linares, 2023). El rediseño de los espacios de oficina para dar cabida a modalidades de trabajo flexibles, como el trabajo remoto, los escritorios compartidos y el trabajo basado en actividades. Es adaptarse a una fuerza laboral más distribuida y reducir la necesidad de espacios de oficinas tradicionales (Steelcase, 2021). La adaptación de espacios públicos, como restaurantes, tiendas minoristas y centros de transporte, para promover el distanciamiento social. Esto implicó medidas como reorganizar los asientos, aumentar el espacio entre las luminarias e implementar patrones de tráfico en un solo sentido (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2021).

Medidas de bioseguridad: Las prácticas y protocolos implementados para prevenir riesgos biológicos en el lugar de trabajo (Gonzales Linares, 2023). La implementación de protocolos más estrictos y frecuentes de lavado de manos, desinfección de superficies y etiqueta respiratoria en diversos entornos, incluidos lugares de trabajo, instalaciones de atención médica y espacios públicos. Estas medidas tenían como objetivo reducir enfermedades infecciosas (Organización Mundial de la Salud, 2021). El mayor uso de EPP, como máscaras, guantes, batas y protección para los ojos, en entornos de atención médica y otros entornos de alto riesgo para proteger a las personas de la exposición a agentes infecciosos, (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2021).

Condiciones psicológicas:

Las condiciones psicológicas laborales se refieren a los aspectos del entorno de trabajo que pueden afectar el bienestar mental y emocional de los trabajadores. Los empleadores tienen la responsabilidad de crear un ambiente de trabajo psicológicamente saludable para sus empleados mediante la evaluación de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo e implementar medidas de control para mitigar esos riesgos (Gonzales Linares, 2023). Aumento de la tensión emocional y física que experimentaron los trabajadores, debido a factores como la incertidumbre sobre el futuro laboral, el miedo al contagio, la sobrecarga de trabajo y el aislamiento social (Peña y Vargas, 2021). Estado de satisfacción y equilibrio emocional que

experimentaron algunos trabajadores durante la pandemia, a pesar de las dificultades, gracias a factores como el apoyo social, la autonomía laboral y el significado del trabajo (Navarro y Schaufeli, 2021).

Indicadores

Sobrecarga laboral: La situación en la que un trabajador tiene más trabajo del que puede manejar razonablemente en un período de tiempo determinado (Gonzales Linares, 2023). Aumento significativo en la cantidad de trabajo y las demandas laborales experimentadas por trabajadores durante la pandemia, principalmente debido a factores como el teletrabajo, la escasez de personal, la reestructuración organizacional y la incertidumbre económica. Esta sobrecarga intensificada pudo haber generado consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores (Amstad, et al. 2021). Estado de agotamiento físico, emocional y mental persistente derivado de una sobrecarga laboral prolongada. Los trabajadores con agotamiento crónico experimentaron síntomas como fatiga, irritabilidad, cinismo y despersonalización, lo que afectó negativamente su productividad y bienestar (Saks, et al. 2021).

Preparación suficiente: El grado de capacitación, entrenamiento y recursos que tienen los trabajadores para realizar sus tareas de manera efectiva y segura (Gonzales Linares, 2023). La capacidad de los trabajadores para utilizar herramientas tecnológicas, plataformas digitales y recursos en línea para realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente. (Manyika, et al. 2021). El proceso de adquirir nuevas habilidades o actualizar las habilidades existentes para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral. Durante la pandemia, el reskilling y upskilling se volvieron cada vez más importantes, ya que muchos trabajadores se vieron obligados a cambiar de carrera o especializarse en nuevas áreas para encontrar nuevas oportunidades laborales (Comisión Europea, 2021).

Motivación en el trabajo: El nivel de entusiasmo, compromiso y disposición que tienen los trabajadores para realizar sus tareas (Gonzales Linares, 2023). El impulso interno que lleva a los empleados a encontrar satisfacción y sentido en su trabajo, más allá de las recompensas externas como el salario o los beneficios. Esta motivación intrínseca se afecta cuando los trabajadores experimentaron cambios en sus roles, mayor aislamiento social y una sensación de incertidumbre sobre el futuro

(Deci y Ryan, 2021). Los elementos del entorno laboral que contribuyen a la motivación y el bienestar de los empleados. Estos factores pueden incluir la autonomía, la comunicación efectiva, el apoyo social, el reconocimiento del trabajo bien hecho y las oportunidades de desarrollo profesional (Bakker y Leiter, 2021).

Respeto al personal: El trato digno y considerado que reciben los trabajadores por parte de sus superiores, compañeros y clientes (Gonzales Linares, 2023). La creación y mantenimiento de un ambiente laboral positivo y respetuoso. Esto implica fomentar la comunicación abierta, la empatía, la tolerancia y el trato digno hacia todos los empleados, independientemente de su origen, género, creencias o cualquier otra característica personal (Catalyst, 2021). La implementación de medidas para prevenir y abordar el acoso y la discriminación laboral, cuando el trabajo remoto y el aislamiento social aumentaron el riesgo de estos comportamientos. Esto incluye políticas claras contra el acoso, canales de denuncia accesibles y procedimientos efectivos para investigar y resolver denuncias (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, 2021).

Condiciones sociales:

Las condiciones sociales laborales se refieren a los aspectos del entorno de trabajo que afectan las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores. Los empleadores pueden ofrecer opciones de flexibilidad laboral, como horarios flexibles, trabajo a distancia o teletrabajo, para ayudar a los empleados a equilibrar su vida laboral y personal (Gonzales Linares, 2023). Interacciones y vínculos que se establecen entre trabajadores, empleadores y otros actores en el entorno laboral, mediadas por las tecnologías digitales (Cárdenas y Garrido, 2021). Conjunto de valores, creencias y normas compartidas que caracterizan a una organización y que se vieron desafiadas durante la pandemia por COVID-19. La necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo remoto y la importancia de la salud y el bienestar de los trabajadores obligaron a replantear algunos aspectos de la cultura organizacional (Aguirre y Barriga, 2021).

Indicadores

Desarrollo personal y profesional: Las oportunidades que tienen los trabajadores para crecer y desarrollar sus habilidades y conocimientos (Gonzales Linares, 2023).

La capacidad de los individuos para ajustarse a los cambios en el entorno laboral, superar desafíos y mantener su motivación y productividad y la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajar (Clarke y Watt, 2021). El compromiso continuo de los individuos con su propio crecimiento y desarrollo. Esto implica el aprendizaje de nuevas habilidades, la expansión de conocimientos, el desarrollo de nuevas competencias y la búsqueda de oportunidades para mejorar su desempeño y contribuir al éxito

Desempeño organizacional

Eficacia del trabajador que ejecuta sus funciones en las organizaciones y/o instituciones (Calderón Díaz, 2022). La capacidad de las organizaciones para responder de manera efectiva a los cambios repentinos e inesperados del entorno, la interrupción de las cadenas de suministro, el trabajo remoto y la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías y formas de trabajar (Deniz, et al. 2021). El enfoque de las organizaciones en la salud física y mental de sus empleados. Esto implica implementar medidas de seguridad e higiene, ofrecer apoyo emocional y recursos para el bienestar, y fomentar una cultura de trabajo saludable (Hemphill y Williams, 2021).

Dimensiones

Desempeño en la función

Se refiere al nivel de cumplimiento que un trabajador alcanza en las responsabilidades y tareas que le son asignadas dentro de su puesto de trabajo. Se evalúa en función de criterios específicos establecidos para cada cargo, considerando indicadores cuantitativos y cualitativos que reflejan la eficiencia, eficacia, calidad y contribución del trabajador al logro de los objetivos organizacionales (Calderón Díaz, 2022). La capacidad de los individuos para ajustarse a los cambios en el entorno laboral, superar desafíos y mantener su desempeño y productividad (Arthur y Bell, 2021). El compromiso continuo de los individuos con su propio aprendizaje y desarrollo profesional. Esto implica adquirir nuevas habilidades, mantenerse actualizado con las últimas tendencias y tecnologías, y buscar oportunidades para

mejorar sus competencias y contribuir al éxito organizacional (Dabengwa y Chituku, 2021).)

Indicadores

Orientación de resultados: La capacidad de enfocarse en el logro de objetivos específicos y medir el éxito en función de los resultados obtenidos (Calderón Díaz, 2022). La capacidad de los empleados para establecer metas claras, enfocarse en las tareas prioritarias y trabajar de manera eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales. Esto implica una buena gestión del tiempo, la priorización de tareas, la toma de decisiones estratégicas y la capacidad de superar obstáculos para alcanzar los resultados deseados (Kuva y Kuronen, 2021). La búsqueda constante de la mejora en el desempeño individual y la contribución al éxito organizacional. Esto implica la búsqueda de nuevas ideas, la aplicación de metodologías de mejora continua, la adopción de nuevas tecnologías y la disposición a aprender de los errores y experiencias (Wood, et al. 2021).

Capacidad laboral: La capacidad de la fuerza laboral para ajustarse rápidamente a los cambios repentinos e inesperados del entorno. Esto implica habilidades como la flexibilidad cognitiva, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la capacidad de aprender y adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y procesos (Savall y Van der Vleuten, 2021). La capacidad de la fuerza laboral para utilizar de manera efectiva las herramientas digitales y tecnologías emergentes para realizar sus tareas y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Esto implica habilidades como el uso de plataformas de comunicación y colaboración, el análisis de datos, la programación y la gestión de proyectos digitales (García-Morales y Barón-Clarós, 2021). El compromiso de las organizaciones con la salud física y mental de sus empleados. Esto implica implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, reduzcan el estrés, brinden apoyo emocional y fomenten hábitos de vida saludables (Shullman y Suhr, 2021).

Calidad: El compromiso con la excelencia en el trabajo, asegurando que los productos o servicios cumplan con los estándares establecidos y satisfagan las necesidades de los clientes (Calderón Díaz, 2022). Las condiciones y prácticas que promueven el bienestar físico y mental de los empleados. Esto implica medidas como la implementación de protocolos de higiene y seguridad, la promoción de la salud

mental, la flexibilidad laboral y el apoyo a los empleados que se vieron afectados por la pandemia (Organización Mundial de la Salud, 2021). Las posibilidades que tienen los empleados para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias para mejorar su desempeño y contribuir al éxito organizacional. Esto implica acceso a capacitación, programas de desarrollo profesional, oportunidades de aprendizaje continuo y apoyo para la promoción y el crecimiento profesional (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Relaciones interpersonales: La capacidad de establecer y mantener relaciones positivas y colaborativas con compañeros, superiores y clientes (Calderón Díaz, 2022). La capacidad de los individuos para mantener y construir relaciones interpersonales significativas a través de canales de comunicación virtuales, como videollamadas, mensajería instantánea y redes sociales. Esto implica desarrollar habilidades de comunicación efectiva en entornos virtuales, cultivar la empatía y la comprensión a distancia, y fomentar la confianza y la conexión a pesar del distanciamiento social (Utz y Soja, 2021). La capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás. Esto implica escuchar activamente, ofrecer apoyo emocional, brindar consuelo y fomentar un sentido de comunidad y pertenencia (Galli y Maffei, 2021).

Conflictos: Los desacuerdos, tensiones o malentendidos que surgen entre los empleados o entre empleados y empleadores debido a las nuevas modalidades de trabajo remoto o virtual. Esto puede incluir conflictos relacionados con la comunicación asíncrona, la falta de claridad en las expectativas laborales, la dificultad para colaborar en equipo y la sobrecarga de trabajo (Pijl, et al. 2021). La intensificación de los conflictos que ya existían en el lugar de trabajo debido al estrés, la ansiedad y la incertidumbre. Esto puede incluir conflictos relacionados con la distribución de la carga de trabajo, la toma de decisiones, los estilos de liderazgo y la falta de recursos (Amjad y Khan, 2021). Las dificultades para resolver conflictos de manera efectiva en entornos de trabajo remoto o virtual, donde la comunicación cara a cara es limitada y la interpretación de mensajes puede ser más propensa a malentendidos. Esto implica la necesidad de desarrollar nuevas estrategias de resolución de conflictos mediadas por la tecnología, como la mediación virtual o el uso de herramientas de comunicación en línea (Walker y Auerbach, 2021).

Características individuales

Se refieren a las habilidades, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos que posee una persona y que le permiten desempeñar de manera efectiva las tareas y responsabilidades de un puesto de trabajo específico (Calderón Díaz, 2022). La capacidad de los individuos para ajustarse a los cambios en el entorno laboral, superar desafíos y mantener su motivación, compromiso y bienestar, nuevos desafíos y la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajar (Charness y Roe, 2021). El compromiso continuo de los individuos con su propio crecimiento y desarrollo. Esto implica la búsqueda activa de nuevas oportunidades de aprendizaje, la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, y la aplicación de lo aprendido en su trabajo y vida personal (Jarvis, 2021).

Indicadores

Iniciativa: La capacidad de tomar decisiones proactivas, identificar oportunidades de mejora y tomar medidas para implementar soluciones (Calderón Díaz, 2022). La capacidad de los individuos para anticipar problemas, identificar oportunidades y tomar medidas por iniciativa propia para lograr objetivos. Esto implica la capacidad de pensar de manera creativa, asumir riesgos calculados y actuar de manera independiente para encontrar soluciones innovadoras (Baghali y Joo, 2021). La capacidad de los individuos para analizar problemas de manera crítica, evaluar diferentes opciones y tomar decisiones informadas para alcanzar resultados positivos. Esto implica la capacidad de recopilar información, considerar diferentes perspectivas, sopesar riesgos y beneficios, y tomar decisiones responsables (Demetriou y Vakali, 2021).

Trabajo en equipo: La capacidad de colaborar efectivamente con otros para lograr objetivos comunes, compartiendo responsabilidades y apoyándose mutuamente (Calderón Díaz, 2022). La capacidad de los equipos de trabajo para colaborar de manera efectiva a pesar de la distancia física, utilizando herramientas de comunicación y colaboración en línea para alcanzar objetivos comunes. Esto implica establecer normas claras de comunicación, utilizar herramientas adecuadas, fomentar la confianza y la responsabilidad compartida, y gestionar los conflictos de manera constructiva (Hertel, et al. 2021). La capacidad de los equipos de trabajo para valorar y aprovechar la diversidad de perspectivas, experiencias y estilos de trabajo de sus

miembros. Esto implica la inclusión, el respeto a las diferencias, la comunicación intercultural efectiva y la capacidad de trabajar de manera sinérgica con personas que tienen diferentes fortalezas y debilidades (Mazen y Ditomaso, 2021).

Colaboración: La capacidad de diferentes áreas o departamentos de una organización trabajar juntos de manera coordinada y efectiva para resolver problemas complejos y alcanzar objetivos comunes. Esto implica la comunicación abierta, el intercambio de información, la alineación de objetivos y la toma de decisiones colaborativa (Woodcock y Quinn, 2021). La utilización de herramientas digitales y plataformas en línea para fomentar la colaboración entre colegas, compartir información, trabajar en proyectos de forma remota y gestionar flujos de trabajo de manera efectiva. Esto implica el uso de plataformas de comunicación, herramientas de gestión de proyectos, software de colaboración en la nube y otras tecnologías que facilitan el trabajo en equipo virtual (Pijl, et al. 2021). La creación de un entorno de trabajo donde la colaboración, el apoyo mutuo y el intercambio de ideas sean valorados y fomentados. Esto implica establecer normas claras de colaboración, reconocer y recompensar el trabajo en equipo, y fomentar la comunicación abierta y la transparencia (Kramer y Ryba, 2021).

Organización: La capacidad de planificar, administrar y ejecutar tareas de manera eficiente, utilizando el tiempo y los recursos de manera óptima (Calderón Diaz, 2022). La capacidad de las organizaciones para ajustar sus estrategias, estructuras y operaciones para responder a cambios repentinos e inesperados en el entorno. Esto implica la flexibilidad, la agilidad, la capacidad de aprendizaje continuo y la toma de decisiones estratégicas en un contexto de información limitada (Boisot y McKelvey, 2021). La priorización del bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores, implementando medidas y políticas que promuevan un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto implica la implementación de protocolos de bioseguridad, la promoción de la salud mental, el apoyo a los empleados que enfrentan dificultades y el fomento de un equilibrio entre la vida laboral y personal (Organización Mundial de la Salud, 2021).

Metas: La capacidad de ajustar los objetivos y las estrategias laborales en respuesta a los cambios repentinos e inesperados en el entorno. Esto implica la flexibilidad, la capacidad de análisis, la evaluación constante del progreso y la toma de decisiones oportunas para alcanzar objetivos modificados o redefinidos (Adler y Helfeldt,

2021). El reconocimiento de la importancia del bienestar físico y mental de los empleados para el cumplimiento efectivo de sus metas laborales. Esto implica fomentar un ambiente de trabajo saludable, ofrecer apoyo a los empleados que enfrentan dificultades, y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal (Lu y Su, 2021). La adopción de tecnologías digitales para establecer, monitorear y gestionar el progreso hacia el logro de metas laborales. Esto implica el uso de software de gestión de objetivos, plataformas de colaboración en línea, herramientas de análisis de datos y otras tecnologías que facilitan el seguimiento del progreso y la toma de decisiones basadas en datos (Pijl, et al. 2021).

Marco conceptual

Ergonomía

La aplicación de principios ergonómicos para diseñar, evaluar y optimizar entornos de trabajo remoto y herramientas de colaboración virtual, con el fin de prevenir lesiones musculoesqueléticas, fatiga visual y otros problemas de salud asociados al trabajo a distancia, especialmente durante la pandemia de COVID-19 que impulsó el trabajo remoto y la necesidad de adaptar los espacios de trabajo y las prácticas laborales. Esto implica la selección de mobiliario ergonómico adecuado, la configuración correcta de estaciones de trabajo en casa, la promoción de pausas activas y la adopción de prácticas de trabajo saludables en entornos virtuales (Pijl, et al. 2021). La aplicación de principios ergonómicos para diseñar interfaces de usuario, herramientas y procesos de trabajo que sean intuitivos, fáciles de usar y que reduzcan la carga cognitiva, especialmente durante la pandemia de COVID-19 que incrementó la utilización de herramientas digitales y la necesidad de optimizar la experiencia del usuario en entornos virtuales. Esto implica la simplificación de interfaces, la utilización de diseños consistentes, la minimización de errores y la optimización de la interacción entre el usuario y la tecnología (Sijtsma y De Vries, 2021). La aplicación de principios ergonómicos para crear entornos de trabajo que promuevan el bienestar mental, la salud emocional y la resiliencia de los empleados. Esto implica la promoción de una cultura de trabajo positiva, la gestión efectiva del estrés, el apoyo a los empleados que enfrentan dificultades emocionales, y la creación de espacios de trabajo que fomenten la colaboración y el apoyo mutuo (Lu y Su, 2021).

La aplicación de principios ergonómicos para diseñar, evaluar y mejorar la estructura, los procesos y la cultura organizacional, con el fin de aumentar la eficiencia, la productividad y el bienestar de los empleados. Esto implica la evaluación de la carga de trabajo, la optimización de los flujos de trabajo, la promoción de la comunicación efectiva y la creación de un ambiente de trabajo positivo y supportive (Van der Voort y Schaufeli, 2021).

Ambientes laborales digitales

Entornos digitales que facilitan la colaboración, la comunicación y el intercambio de información entre colegas que trabajan de forma remota. Estos espacios pueden incluir plataformas de videoconferencia, herramientas de mensajería instantánea, software de gestión de proyectos y otras tecnologías que permiten a los equipos trabajar juntos de manera efectiva a distancia (Pijl, et al. 2021). Herramientas y plataformas digitales que permiten a los empleados organizar su trabajo, gestionar tareas, realizar seguimientos del progreso y mejorar la productividad. Estas herramientas pueden incluir software de gestión de proyectos, aplicaciones de calendario, listas de tareas y otras tecnologías que ayudan a los empleados a ser más eficientes y organizados en un entorno de trabajo virtual (Kropp, et al. 2021). Recursos y herramientas digitales que permiten a los empleados acceder a oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, incluso a distancia. Estas plataformas pueden incluir cursos en línea, tutoriales, seminarios web y otras formas de aprendizaje digital que ayudan a los empleados a desarrollar nuevas habilidades y mantenerse actualizados en sus campos (Skakac y Trajkovic, 2021). Herramientas y aplicaciones digitales que promueven el bienestar mental, la salud emocional y la resiliencia de los empleados en el contexto laboral. Estas tecnologías pueden incluir aplicaciones de mindfulness, herramientas de gestión del estrés, programas de apoyo a la salud mental y otras soluciones digitales que ayudan a los empleados a cuidar su bienestar en un entorno de trabajo cada vez más virtualizado (Lu y Su, 2021).

Ambiente de trabajo

Conjunto de condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que rodean al trabajador en el desarrollo de sus actividades. Estas condiciones pueden afectar de manera positiva o negativa su desempeño, satisfacción y productividad

(Chiavenato, 2009); entorno físico y social en el que trabajan los empleados. Está compuesto por una serie de factores, como el diseño del lugar de trabajo, la iluminación, el ruido, la temperatura, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y las políticas y prácticas de la empresa (Robbins y Judge, 2013); percepción que tienen los empleados de las condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales en las que trabajan. Esta percepción está influenciada por una serie de factores, como la comunicación, la participación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la ética (Schein, 2010); conjunto de variables que tienen un impacto significativo en el comportamiento, la motivación y el desempeño de los empleados. Estas variables incluyen factores físicos, psicológicos, sociales y organizacionales (Dessler, 2015); concepto multifacético que abarca una amplia gama de condiciones que afectan a los empleados. Estas condiciones pueden ser positivas o negativas, y pueden tener un impacto significativo en la salud, el bienestar y la productividad de los empleados (Luthans et al., 2018).

Efectividad

Se refiere al logro de los objetivos establecidos. Es la capacidad de hacer las cosas de manera correcta y eficiente para alcanzar los resultados deseados (Kotler, 2009); es hacer lo correcto, mientras que la eficiencia es hacer las cosas correctamente. Ser efectivo significa enfocarse en las actividades que tienen el mayor impacto en los resultados, mientras que ser eficiente significa optimizar el uso de los recursos para realizar las tareas (Drucker, 2004); capacidad de lograr los objetivos deseados a través de la acción proactiva y la gestión del tiempo. Las personas efectivas son aquellas que son capaces de identificar sus prioridades, organizar su tiempo y tomar las medidas necesarias para alcanzar sus metas (Covey, 1989); capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. Una organización efectiva es aquella que es capaz de utilizar sus recursos de manera eficiente para alcanzar sus metas, y que al mismo tiempo es capaz de satisfacer las necesidades de sus stakeholders (Robbins y Judge, 2013); capacidad de una organización para aprender de sus experiencias y adaptarse a los cambios del entorno. Una organización efectiva es aquella que es capaz de identificar y corregir sus errores, y que al mismo tiempo es capaz de incorporar nuevas ideas y conocimientos para mejorar su desempeño (Senge, 1990).

Productividad

e refiere a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para obtenerlos. Es una medida de la eficiencia con la que se utilizan los recursos para alcanzar los objetivos deseados (Chiavenato, 2009); cantidad de bienes o servicios que se producen en un período de tiempo determinado con un conjunto de recursos dados. Es una medida del desempeño económico que se utiliza para evaluar la eficiencia de las empresas, las organizaciones y los países (Robbins y Judge, 2013); es un concepto multifacético que abarca una amplia gama de factores que afectan la cantidad de producción. Estos factores incluyen la tecnología, la capacitación de los empleados, la motivación, la organización del trabajo y las condiciones laborales (Dessler, 2015); es un indicador clave del desempeño individual y organizacional. Las personas y las organizaciones productivas son aquellas que son capaces de utilizar sus recursos de manera eficiente para alcanzar sus objetivos (Luthans et al., 2018); es un factor esencial para el éxito de las empresas y las organizaciones. Una mayor productividad puede conducir a mayores beneficios, mayor competitividad y una mejor calidad de vida para los empleados (Berman, 2012).

2.3. Hipótesis

Hernández y Mendoza (2018) consideran que en las investigaciones de nivel descriptivo que solo se determinan las características de las variables y/o dimensiones no necesariamente se formulan hipótesis. En el siguiente estudio denominado: *Propuesta de mejora de las condiciones laborales para mejorar el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024*, no se planteó hipótesis por ser una investigación descriptiva y propositiva.

III. Metodología

3.1 Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

Tipo

De tipo cuantitativo, debido a que el estudio *Propuesta de mejora de las condiciones laborales para mejorar el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024* se utilizó instrumentos de medición para su evaluación, como lo indica Hernández (2020) en donde el tipo cuantitativo presenta métodos estadísticos y deductivos.

Nivel

De nivel descriptivo – de propuesta

La investigación *Propuesta de mejora de las condiciones laborales para mejorar el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024*, es de nivel descriptivo, en donde se identificó las características de las condiciones laborales, desempeño organizacional y sus dimensiones; en donde Hernández (2020) determinan que el nivel descriptivo permite describir las características y/o niveles de las variables. Además, la investigación persigue un nivel propositivo en donde se formuló una propuesta de mejora en base a las limitaciones identificadas en las variables.

Diseño

De diseño no experimental debido que la investigación *Propuesta de mejora de las condiciones laborales para mejorar el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024* no incurrió en manipular o alterar las variables; como indica Hernández (2020) las investigaciones no experimentales carecen de manipulación o alteración de variables.

Se utilizó un corte transversal en la investigación *Propuesta de mejora de las condiciones laborales para mejorar el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024*, en donde se aplicó los instrumentos en un solo momento.

3.2 Población

Población

La investigación tiene como población finita, la cual está constituido por los trabajadores nombrados y de contratos administrativo de servicio (CAS) de la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes para el año 2024. En donde Hernández (2020) indican que las poblaciones fueron los participantes de una investigación, la investigación se centra en la gerencia de presupuesto en donde el total de trabajadores asciende a 53.

Población de investigación

Tipo de contrato	Nº
Nombrado	18
CAS	25
TOTAL	53

Nota: Número de trabajadores por tipo de contrato.

Los criterios de selección de la población, presenta los criterios de inclusión los cuales son definidos por el personal nombrado y el personal de contrato administrativo de servicios; y los criterios de exclusión fueron el personal no modalidad de servicios no personales.

Muestra

El estudio consideró como muestra a la totalidad de la población de la gerencia de presupuesto, siendo el término correcto como muestra poblacional, la cual es ascendente a 53 trabajadores, en donde se contrasta como $n = N$ (muestra = población); por lo tanto, se aplicó el muestreo no probabilístico, abordando a todos los trabajadores.

3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categoría o valoración
Condiciones laborales	Son factores o condiciones físicas, psicológicas y sociales fundamentales para el desarrollo de tareas o funciones que presentan los trabajadores (Gonzales Linares, 2023)	Condiciones físicas	Iluminación	Escala de Likert	Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Ambiente ventilado		
			Distribución del ambiente		
			Medidas de bioseguridad		
		Condiciones psicológicas	Sobrecarga laboral		
			Preparación suficiente		
			Motivación en el trabajo		
			Respeto al personal		
		Condiciones sociales	Desarrollo personal y profesional		
			Estímulos laborales		
Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categoría o valoración
Desempeño organizacional	Eficacia del trabajador que ejecuta sus funciones en las organizaciones y/o instituciones (Calderón Diaz, 2022)	Desempeño en la función	Orientación de resultados	Escala de Likert	Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Capacidad laboral		
			Calidad		
			Relaciones interpersonales		
			Conflictos		
		Características individuales	Iniciativa		
			Trabajo en equipo		
			Colaboración		
			Organización		
			Metas		

3.4 Técnicos e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la técnica de encuesta, en donde se tomó como método de acción para poder recopilar los datos, basado en mecanismos que permitieron de manera eficaz poder generar dicha información de manera estadística. Por lo tanto, en base a la aplicación de los instrumentos para este caso cuestionarios, se determinó la aplicación de la técnica de la encuesta (Hernández, 2018).

Instrumento

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios, los cuales estuvieron configurados a través de indicadores los cuales generaron ítems, en donde pudo permitir que se describan los comportamientos de las variables de condiciones laborales y desempeño organizacional; en donde el cuestionario de la variable condiciones laborales estuvo compuesto por 3 dimensiones, 10 indicadores y 10 ítems (para la dimensión condiciones físicas consta de 4 interrogantes del 1 al 4; la dimensión condiciones psicológicas consta de 4 interrogantes del 5 al 8; y la dimensión condiciones sociales consta de 2 interrogantes del 9 al 10); y para el desempeño organizacional estuvo compuesto por 2 dimensiones, 10 indicadores y 10 ítems (para la dimensión desempeño en la función consta de 5 interrogantes del 1 al 10; y para la dimensión características individuales consta de 5 interrogantes del 11 al 20) en total 20 preguntas ambos cuestionarios se les aplicó la escala ordinal con valoración Likert.

Validación

La validación de los instrumentos fue aplicada a través de juicio de expertos, en donde para esta investigación se sometió al juicio de 3 expertos con el grado académico de Magister y/o Doctor; en donde se procedió a evaluar las variables, dimensiones, indicadores e ítems medibles para la construcción de los cuestionarios y la veracidad de las respuestas; dicha ficha de validación es proporcionada por el formato formal de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Confiabilidad

Para la verificación de la fiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba piloto a un porcentaje del 20% de la población, y de esa manera se ingresó los datos al SPSS para determinar la fiabilidad de las respuestas de los cuestionarios, mediante el uso del coeficiente de Alfa de Cronbach; siendo este el coeficiente que determina siempre y cuando el valor ascienda o sea igual que 0,7.

3.5 Método de Análisis

El análisis se basó en métodos estadísticos descriptivos. Los datos se recopilaron y organizaron en tablas y figuras. Se utilizaron frecuencias absolutas y relativas para medir las variables, y se elaboraron tablas para facilitar la discusión de los resultados (Hernández, 2018). El procesamiento de los datos se realizó mediante la recolección y el uso de software. Se utilizó Excel para calcular los valores y crear las tablas y figuras que permitieron desarrollar la discusión y las conclusiones de la investigación. Microsoft Word se empleó para redactar los contenidos teóricos, mientras que Excel se utilizó para tabular los datos y elaborar las figuras. Power Point se utilizó para crear las diapositivas y, finalmente, todos los documentos se convirtieron a PDF para su carga en la plataforma ERP.

3.6 Aspectos Éticos

La presente investigación se adhirió a los principios éticos establecidos en el Reglamento de Integridad Científica en la investigación versión 001 de la ULADECH Católica (2023).

Protección de los derechos de los intervinientes

Se garantizó la privacidad de los participantes, evitando la inclusión de datos personales como números telefónicos o direcciones en el consentimiento informado y el cuestionario.

Se respetó el derecho a la imagen al no tomar fotografías sin la autorización previa de los participantes. Se informó claramente a los participantes sobre el

uso exclusivo de los datos para fines investigativos. Se les concedió la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones.

Cuidado del medio ambiente

Se utilizó papel reciclado para el cuestionario, minimizando el impacto ambiental. Se consumió energía eléctrica de manera responsable, evitando el uso prolongado de la computadora portátil.

Libre participación por propia voluntad

Se explicó claramente el propósito de la investigación antes de aplicar el cuestionario. Se obtuvo el consentimiento informado por escrito de cada participante. Se aclararon todas las dudas de los participantes antes de iniciar la recolección de datos. Se enfatizó la importancia de su participación en el estudio y los beneficios que podían obtener.

Beneficencia y no maleficencia

Se aseguró a los participantes que su participación no les causaría ningún perjuicio. Se respetó su deseo de anonimato en las respuestas del cuestionario. Se evitó interrumpir las horas de trabajo y se esperó a que los participantes estuvieran disponibles. Se resaltó la importancia de su participación para mejorar la atención al cliente y la administración de calidad.

Justicia

Se trató a todos los participantes con respeto y cordialidad. Se aplicó el mismo cuestionario a todos los participantes. Se les ofreció una copia de los resultados de la investigación a quienes lo solicitaron.

Integridad y honestidad

Se informó a los participantes sobre el uso de sus datos personales (nombre y apellido) únicamente en el consentimiento informado. Se aclaró que la razón social y dirección del negocio sí se incluirían en el estudio. Se enfatizó que las respuestas se utilizaron exclusivamente para la investigación.

IV. Resultados

Variable 1: Condiciones laborales

Tabla 1.

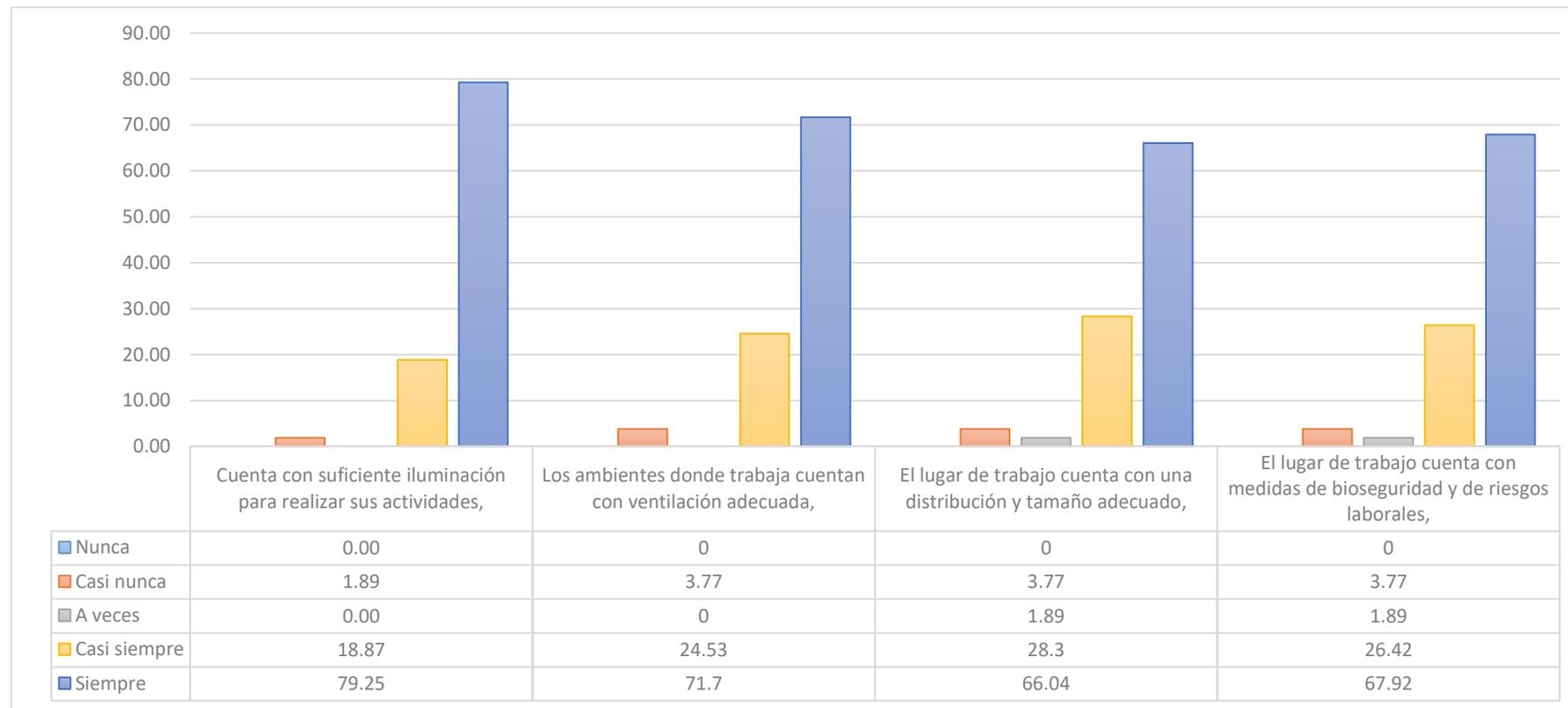
Características de las condiciones físicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Características de las condiciones físicas	N	%
Cuenta con suficiente iluminación para realizar sus actividades.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	1.89
A veces	0	0.00
Casi siempre	10	18.87
Siempre	42	79.25
Total	53	100.00
Los ambientes donde trabaja cuentan con ventilación adecuada.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	13	24.53
Siempre	38	71.70
Total	53	100.00
El lugar de trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	1	1.89
Casi siempre	15	28.30
Siempre	35	66.04
Total	53	100.00
El lugar de trabajo cuenta con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	1	1.89
Casi siempre	14	26.42
Siempre	36	67.92
Total	53	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de tumbes, 2024.

Figura 1.

Características de las condiciones físicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las condiciones físicas de los trabajadores del Gobierno Regional de tumbes, 2024.

Tabla 2.

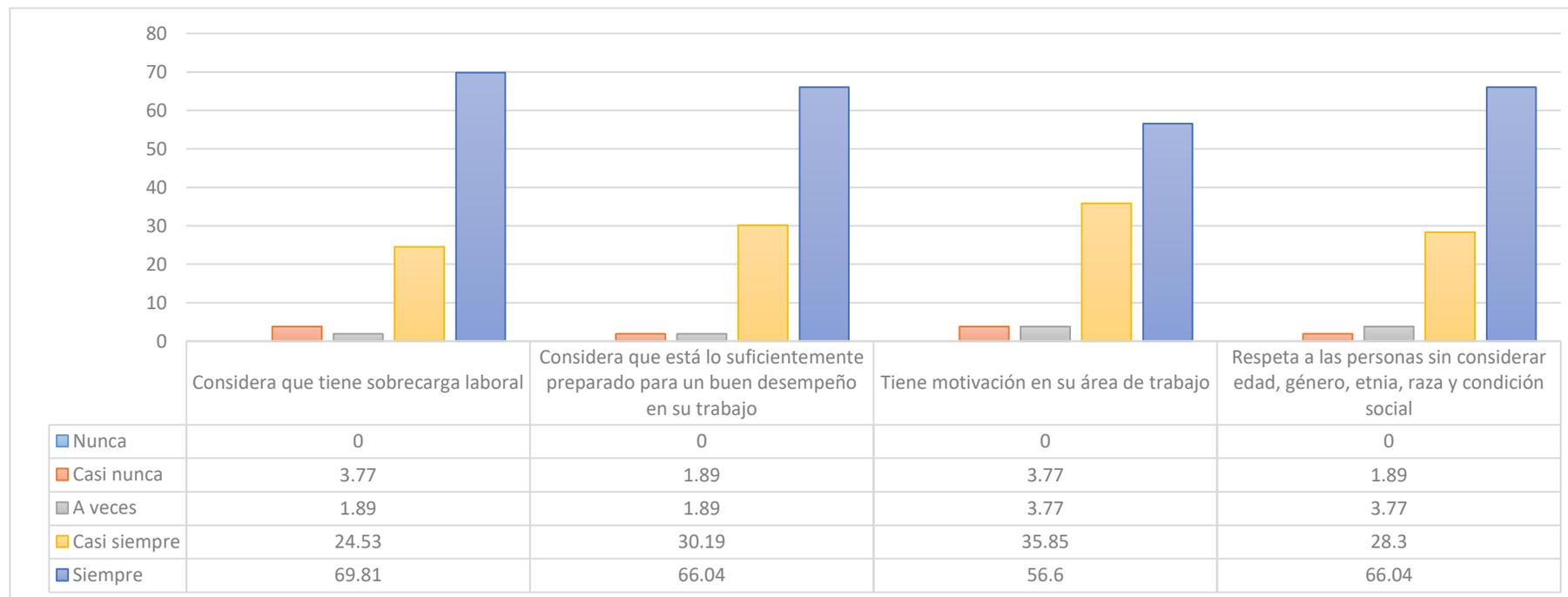
Características de las condiciones psicológicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Características de las condiciones psicológicas	n	%
Considera que tiene sobrecarga laboral		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	3.77
A veces	1	1.89
Casi siempre	13	24.53
Siempre	37	69.81
Total	53	100.00
Considera que está lo suficientemente preparado para un buen desempeño en su trabajo		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	1	1.89
Algunas veces	1	1.89
Casi siempre	16	30.19
Siempre	35	66.04
Total	53	100.00
Tiene motivación en su área de trabajo		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	2	3.77
Casi siempre	19	35.85
Siempre	30	56.60
Total	53	100.00
Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza y condición social		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	1	1.89
Algunas veces	2	3.77
Casi siempre	15	28.30
Siempre	35	66.04
Total	53	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Figura 2.

Características de las condiciones psicológicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las condiciones psicológicas de los trabajadores del Gobierno Regional de tumbes, 2024.

Tabla 3.

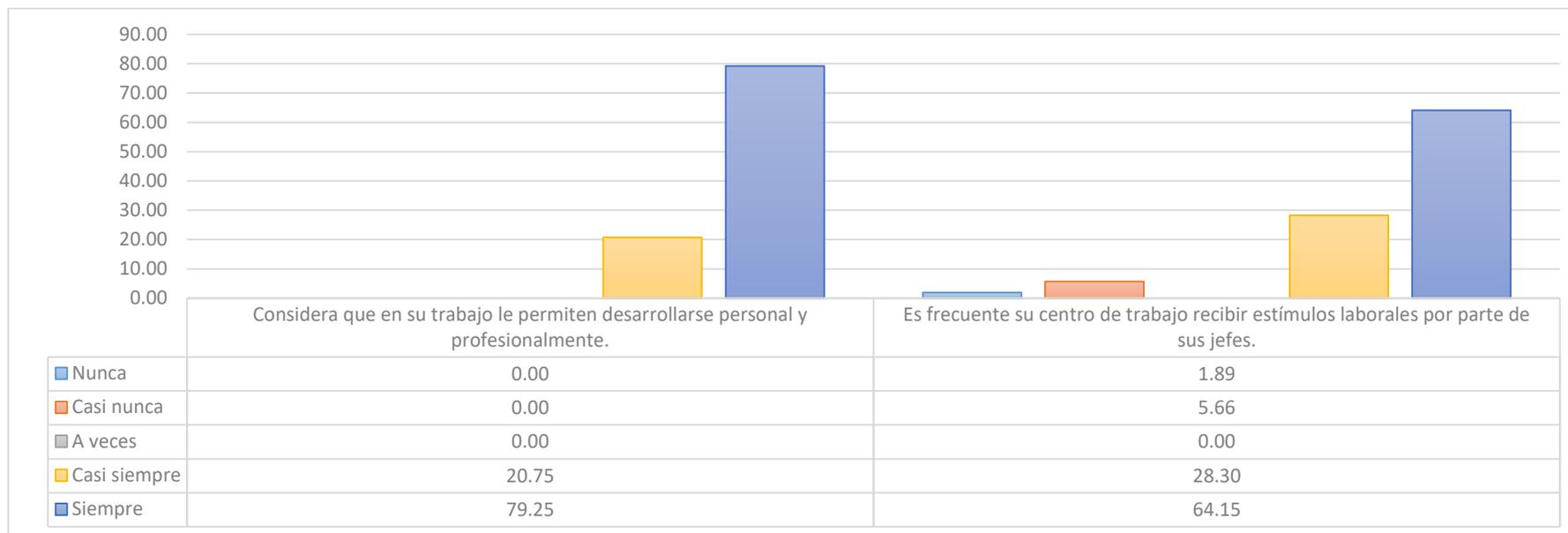
Características de las condiciones sociales en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Características de las condiciones sociales	n	%
<i>Considera que en su trabajo le permiten desarrollarse personal y profesionalmente.</i>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	11	20.75
Siempre	42	79.25
Total	53	100.00
<i>Es frecuente su centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de sus jefes.</i>		
Nunca	1	1.89
Muy pocas veces	3	5.66
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	15	28.30
Siempre	34	64.15
Total	53	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de tumbes, 2024.

Figura 3.

Características de las condiciones sociales en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las condiciones sociales de los trabajadores del Gobierno Regional de tumbes, 2024.

Variable 2: Desempeño organizacional

Tabla 4.

Características del desempeño de la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Características del desempeño de la función	n	%
Terminas tu trabajo oportunamente.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	10	18.87
Siempre	43	81.13
Total	53	100.00
Cumples con las tareas que se te encomiendan.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	9	16.98
Siempre	44	83.02
Total	53	100.00
Realizar un volumen adecuado de trabajo.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	16	30.19
Siempre	37	69.81
Total	53	100.00
Haces uso racional de los recursos.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	10	18.87
Siempre	43	81.13
Total	53	100.00
No requieres de supervisión frecuente.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	9	16.98
Siempre	44	83.02
Total	53	100.00
Te muestras profesional en el trabajo.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	16	30.19
Siempre	37	69.81
Total	53	100.00

Continúa..

Tabla 4.

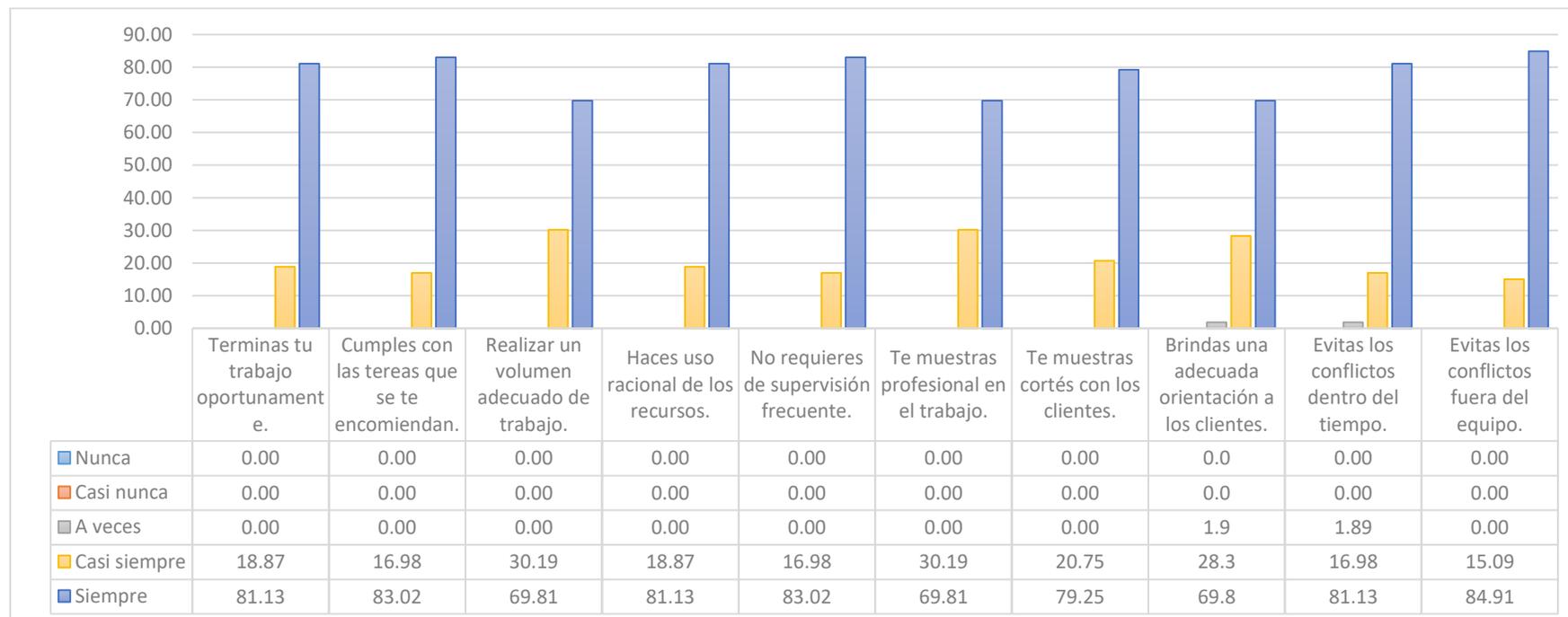
Características del desempeño de la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Características del desempeño de la función	Concluye...	
	n	%
Te muestras cortés con los trabajadores.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	11	20.75
Siempre	42	79.25
Total	53	100.00
Brindas una adecuada orientación a los trabajadores.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	1	1.89
Casi siempre	15	28.30
Siempre	37	69.81
Total	53	100.00
Evitas los conflictos dentro del tiempo.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	1	1.89
Casi siempre	9	16.98
Siempre	43	81.13
Total	53	100.00
Evitas los conflictos fuera del equipo.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	8	15.09
Siempre	45	84.91
Total	53	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Figura 4.

Características del desempeño de la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas al desempeño de la función de los trabajadores del Gobierno Regional de tumbes, 2024.

Tabla 5.

Características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Características individuales del personal	n	%
Muestras nuevas ideas para mejorar los procesos.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	10	18.87
Siempre	43	81.13
Total	53	100.00
Tienes gran capacidad para resolver los problemas.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	9	16.98
Siempre	44	83.02
Total	53	100.00
Te anticipas a las dificultades		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	16	30.19
Siempre	37	69.81
Total	53	100.00
Muestras aptitud para integrarte al equipo.		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	1.89
A veces	0	0.00
Casi siempre	10	18.87
Siempre	42	79.25
Total	53	100.00
Te identificas fácilmente con los objetivos del equipo.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	13	24.53
Siempre	38	71.70
Total	53	100.00
Trabajas fluidamente con tus pares.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	1	1.89
Casi siempre	15	28.30
Siempre	35	66.04
Total	53	100.00

Continúa...

Tabla 5.

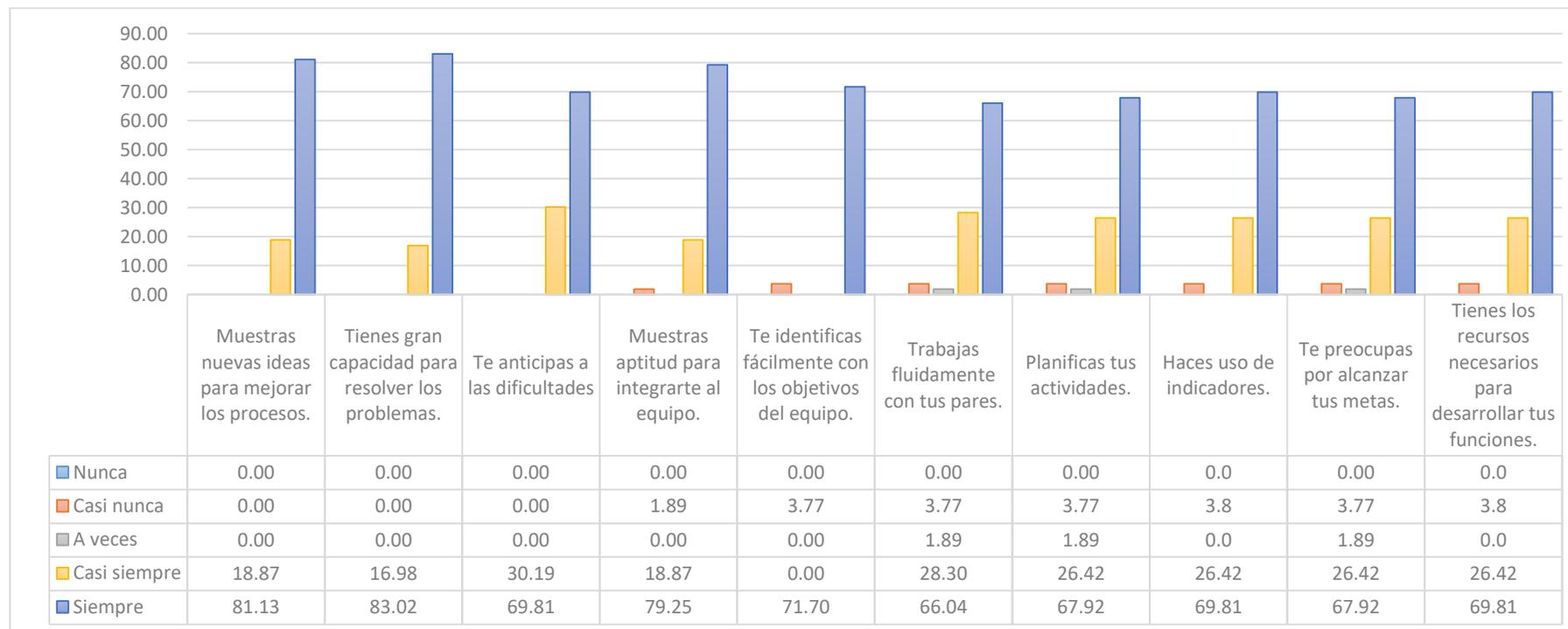
Características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Características individuales del personal	Concluye...	
	n	%
Planificas tus actividades.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	1	1.89
Casi siempre	14	26.42
Siempre	36	67.92
Total	53	100.00
Haces uso de indicadores.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	14	26.42
Siempre	37	69.81
Total	53	100.00
Te preocupas por alcanzar tus metas.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	1	1.89
Casi siempre	14	26.42
Siempre	36	67.92
Total	53	100.00
Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones.		
Nunca	0	0.00
Muy pocas veces	2	3.77
Algunas veces	0	0.00
Casi siempre	14	26.42
Siempre	37	69.81
Total	53	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de tumbes, 2024.

Figura 5.

Características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características individuales de los trabajadores del Gobierno Regional de tumbes, 2024.

Tabla 6.

Propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024

Variable	Indicador	Problema	Causas del problema	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsable	Presupuesto
Condiciones laborales	Sobrecarga laboral	Existe una gran cantidad de trabajadores que indicaron un alto porcentaje enfocada a la sobrecarga laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Demanda excesiva de trabajo administrativo. - Falta de control y monitoreo en las actividades desarrolladas. - Falta de comunicación interpersonal. - Cultura laboral poco saludable entre el personal del área. 	Salud física. <ul style="list-style-type: none"> - Salud mental. - Ausentismo laboral. - Baja productividad. - Insatisfacción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las principales prioridades que deben ser atendidas. - Trabajo en equipo. 	Gerente de Personal	7500.00
Desarrollo organizacional	Metas	La preocupación recurrente por parte de los trabajadores por alcanzar las metas de la institución, lo cual genera estrés laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por alcanzar las metas. - Relaciones tensas en el trabajo. - Falta de equilibrio entre la vida laboral y personal. - Inseguridad laboral. - Exposición a peligros o traumas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la moral. - Problemas de seguridad. - Daño a la reputación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer programas de bienestar. - Crear un ambiente de trabajo saludable. 	Gerencia de Presupuesto	4500.00
Total							S/. -----

V. Discusión

Objetivo específico 1: Identificar las características de las condiciones físicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Cuenta con suficiente iluminación para realizar sus actividades: el 79.25% trabajadores considera que siempre cuentan con suficiente iluminación para realizar sus actividades. Esto se afirma en lo señalado por Gonzales (2023) *colocar el título del libro de ese autor* quien indica que la cantidad y calidad de luz en el lugar de trabajo es importante para desarrollar adecuadamente las funciones, por otro lado, Veithen (2021) manifiesta que el diseño de iluminación que prioriza el bienestar y la salud visual de las personas en los espacios laborales. Se basa en principios como la luz natural, la regulación de la luz artificial, la reducción del deslumbramiento y la creación de ambientes luminosos agradables y estimulantes. Como aporte, la iluminación adecuada en el lugar de trabajo es esencial para la salud visual, la productividad y el bienestar general de los empleados. Los empleadores deben considerar estos principios al diseñar sistemas de iluminación para garantizar un entorno de trabajo óptimo.

El 72% (38) trabajadores consideran que siempre los ambientes cuentan con buena ventilación. Esto afirma Kramer y Ryha (2021) que indica que la creación de un entorno de trabajo donde la colaboración, el apoyo mutuo y el intercambio de ideas sean valorados y fomentados. Esto implica establecer normas claras de colaboración, reconocer y recompensar el trabajo en equipo, y fomentar la comunicación abierta y la transparencia. Como aporte, la ventilación adecuada en el lugar de trabajo no solo beneficia la salud de los empleados, sino que también mejora la productividad y reduce las bajas laborales. Es una inversión valiosa para cualquier empresa.

El 66% (35) trabajadores consideran que siempre los ambientes están bien distribuidos y con buen tamaño. Esto indica que la Organización Mundial de la Salud (2021) Esto implica la implementación de protocolos de bioseguridad, la promoción de la salud mental, el apoyo a los empleados que enfrentan dificultades y el fomento de un equilibrio entre la vida laboral y personal. Como aportes ambientes bien distribuidos y con buen tamaño en el lugar de trabajo no solo impactan en la productividad, sino también en la salud y el bienestar general de los trabajadores. Es fundamental considerar estos aspectos al diseñar espacios laborales.

El 68% (36) trabajadores indican que siempre se cuentan con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales. Esto indica la Organización Mundial de la Salud (2021) que la priorización del bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores, implementando medidas y políticas que promuevan un ambiente de trabajo seguro y saludable. Como aporte, la implementación de medidas de bioseguridad y la gestión adecuada de riesgos laborales son esenciales para crear un ambiente de trabajo donde el bienestar físico, mental y emocional de los empleados sea una prioridad.

Objetivo específico 2: Conocer las características de las condiciones psicológicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

En la tabla 2 se aprecia que el 70% (37) trabajadores consideran que siempre tiene sobrecarga laboral. Esto indica Gonzales (2023) la situación en la que un trabajador tiene más trabajo del que puede manejar razonablemente en un período de tiempo determinado. Además, Amstad et al., (2021) Esta sobrecarga intensificada pudo haber generado consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores. Como aporte, la sobrecarga laboral no solo afecta la salud física y mental de los trabajadores, sino también

su desempeño laboral y bienestar general. Es fundamental que las organizaciones promuevan un ambiente de trabajo equilibrado y saludable.

El 66% (35) trabajadores indican que están lo suficientemente preparados para ejercer bien sus funciones. Esto indica Gonzales (2023) el grado de capacitación, entrenamiento y recursos que tienen los trabajadores para realizar sus tareas de manera efectiva y segura. Además, Manyika et al., (2021) La capacidad de los trabajadores para utilizar herramientas tecnológicas, plataformas digitales y recursos en línea para realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente. Como aporte, el gran agotamiento es un desafío importante que afecta a muchas personas en el ámbito laboral. Como sociedad, debemos trabajar en soluciones que promuevan la salud mental y el bienestar de los trabajadores, reconociendo que el agotamiento no es solo un problema individual, sino también un problema estructural.

El 57% (30) trabajadores manifiestan que siempre tienen motivación en su área de trabajo. Esto indica Deci y Ryan (2021) Esta motivación intrínseca se afecta cuando los trabajadores experimentaron cambios en sus roles, mayor aislamiento social y una sensación de incertidumbre sobre el futuro. Además, Baker y Leiter (2021) los elementos del entorno laboral que contribuyen a la motivación y el bienestar de los empleados. Estos factores pueden incluir la autonomía, la comunicación efectiva, el apoyo social, el reconocimiento del trabajo bien hecho y las oportunidades de desarrollo profesional. Como aporte, la motivación intrínseca es un factor clave para el bienestar laboral, y los elementos del entorno desempeñan un papel fundamental en su mantenimiento. Las empresas deben considerar estos factores al diseñar estrategias para mejorar la satisfacción y el compromiso de sus empleados.

El 66% (35) trabajadores indican que siempre respetan a las personas sin considerar edad, género y etnia. Indica Catalyst (2021) la creación y mantenimiento de un ambiente

laboral positivo y respetuoso. Esto implica fomentar la comunicación abierta, la empatía, la tolerancia y el trato digno hacia todos los empleados, independientemente de su origen, género, creencias o cualquier otra característica personal. Además, la Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo (2021) la implementación de medidas para prevenir y abordar el acoso y la discriminación laboral, cuando el trabajo remoto y el aislamiento social aumentaron el riesgo de estos comportamientos. Esto incluye políticas claras contra el acoso, canales de denuncia accesibles y procedimientos efectivos para investigar y resolver denuncias. Como aporte, un ambiente laboral respetuoso y la prevención del acoso y la discriminación son esenciales para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Objetivo específico 3: Identificar las características de las condiciones sociales en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

En la table 3 se aprecia que el 79% (42) trabajadores consideran que siempre en su trabajo les permiten desarrollarse personal y profesionalmente. En donde Clarke y Watt (2021) la capacidad de los individuos para ajustarse a los cambios en el entorno laboral, superar desafíos y mantener su motivación y productividad y la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajar. Además, Jarvis (2021) indica que esto implica el aprendizaje de nuevas habilidades, la expansión de conocimientos, el desarrollo de nuevas competencias y la búsqueda de oportunidades para mejorar su desempeño y contribuir al éxito organizacional. Como aporte, el desarrollo personal y profesional es esencial para el bienestar de los trabajadores y el éxito de las organizaciones. Fomentar un entorno que valore la adaptación, el aprendizaje y la búsqueda de oportunidades es fundamental.

El 64% (34) trabajadores indicaron que siempre es frecuente recibir estímulos por parte de sus jefes inmediatos. En donde Gratton (2021) estos estímulos pueden incluir el

reconocimiento verbal, el feedback positivo, los premios monetarios, las oportunidades de desarrollo profesional y otras formas de incentivar el desempeño y la motivación de los empleados. Además, Spatari y Ortiz (2021) las prácticas que permiten a los empleados tener mayor control sobre su horario de trabajo, lugar de trabajo y forma de trabajar. Esta flexibilidad puede contribuir al bienestar de los empleados, reduciendo el estrés y mejorando el equilibrio entre la vida laboral y personal. Como aporte, los estímulos positivos y las prácticas de flexibilidad son esenciales para mantener a los empleados motivados y promover su bienestar en el entorno laboral.

Objetivo específico 4: Identificar las características del desempeño de la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

En la tabla 4 se aprecia que el 81% (43) trabajadores siempre terminan su trabajo oportunamente y el 83% (44) trabajadores indican que siempre cumplen con las tareas que se les encomiendan. Esto nos manifiesta Calderón (2022) la capacidad de enfocarse en el logro de objetivos específicos y medir el éxito en función de los resultados obtenidos. Además, Kuya y Kuronen (2021) esto implica una buena gestión del tiempo, la priorización de tareas, la toma de decisiones estratégicas y la capacidad de superar obstáculos para alcanzar los resultados deseados. Como aporte, El alto porcentaje de empleados que cumplen tareas y terminan su trabajo oportunamente es un signo positivo para la productividad y el éxito organizacional. Fomentar habilidades como la gestión del tiempo, la toma de decisiones estratégicas y la adaptabilidad contribuirá al logro continuo de objetivos.

El 70% (37) trabajadores indican que siempre realizan un gran volumen de trabajo; y el 81% (43) trabajadores indicaron que siempre hacen uso racional de los recursos. Por lo tanto, Savall y Van der Vleuten (2021) la capacidad de la fuerza laboral para ajustarse rápidamente a los cambios repentinos e inesperados del entorno. Esto implica habilidades

como la flexibilidad cognitiva, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la capacidad de aprender y adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y procesos. Además, García-Morales y Barón-Clarós (2021) Esto implica habilidades como el uso de plataformas de comunicación y colaboración, el análisis de datos, la programación y la gestión de proyectos digitales. Como aporte, la adaptabilidad es una habilidad clave para cualquier trabajador en un mundo laboral dinámico. Cultivarla y desarrollar las habilidades asociadas nos permite enfrentar los desafíos con éxito y alcanzar nuestros objetivos.

El 83% (44) trabajadores indicaron que no requieren supervisión frecuente; y el 70% (37) trabajadores indicaron que siempre muestran profesionalismo en el trabajo. En donde Calderón (2022) indica el compromiso con la excelencia en el trabajo, asegurando que los productos o servicios cumplan con los estándares establecidos y satisfagan las necesidades de los clientes. Además, la Organización Internacional del Trabajo (2021) las posibilidades que tienen los empleados para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias para mejorar su desempeño y contribuir al éxito organizacional. Esto implica acceso a capacitación, programas de desarrollo profesional, oportunidades de aprendizaje continuo y apoyo para la promoción y el crecimiento profesional. Como aporte, el compromiso, el profesionalismo y el desarrollo de habilidades son pilares fundamentales para el éxito en el entorno laboral. Las organizaciones deben invertir en el crecimiento y el bienestar de sus empleados

El 79% (42) trabajadores consideran que siempre se muestran cortés ante los usuarios; y el 70% (37) trabajadores consideran que siempre brindan una adecuada orientación a los usuarios. Nos indica Utz y Soja (2021) la capacidad de los individuos para mantener y construir relaciones interpersonales significativas a través de canales de comunicación virtuales, como videollamadas, mensajería instantánea y redes sociales. Esto implica desarrollar habilidades de comunicación efectiva en entornos virtuales, cultivar la

empatía y la comprensión a distancia, y fomentar la confianza y la conexión a pesar del distanciamiento social. Además, Galli y Maffei (2021) la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás. Esto implica escuchar activamente, ofrecer apoyo emocional, brindar consuelo y fomentar un sentido de comunidad y pertenencia. Como aporte, las habilidades sociales en entornos virtuales nos permiten mantener y construir relaciones significativas a pesar de la distancia física. Cultivar la empatía, la comunicación efectiva y el apoyo emocional es crucial para nuestro bienestar y éxito en estos contextos.

El 81% (43) trabajadores consideran que siempre evitan los conflictos dentro del tiempo de trabajo; y el 85% (45) trabajadores consideran que siempre evitan los conflictos fuera del trabajo. Nos indica Amjad y Khan (2021) la intensificación de los conflictos que ya existían en el lugar de trabajo debido al estrés, la ansiedad y la incertidumbre. Esto puede incluir conflictos relacionados con la distribución de la carga de trabajo, la toma de decisiones, los estilos de liderazgo y la falta de recursos. Además, Wlaker y Auerbach (2021) esto implica la necesidad de desarrollar nuevas estrategias de resolución de conflictos mediadas por la tecnología, como la mediación virtual o el uso de herramientas de comunicación en línea. Como aporte, la prevención y resolución de conflictos en el trabajo requieren habilidades de comunicación, empatía y colaboración. La tecnología también puede ser una herramienta valiosa para mediar y encontrar soluciones efectivas.

Objetivo específico 5: Conocer las características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024

En la tabla 5 se aprecia que el 81% (43) de los trabajadores consideran que siempre muestran ideas novedosas para mejorar los procesos; el 83% (44) trabajadores indicaron que siempre tienen la capacidad para resolver los problemas. En donde Baghali y Joo (2021) esto implica la capacidad de pensar de manera creativa, asumir riesgos calculados y actuar de

manera independiente para encontrar soluciones innovadoras. Además, Demetriou y Vakali (2021) esto implica la capacidad de recopilar información, considerar diferentes perspectivas, sopesar riesgos y beneficios, y tomar decisiones responsables. Como aporte, fomentar la creatividad y desarrollar habilidades de resolución de problemas son fundamentales para la innovación y el crecimiento profesional

El 70% (37) trabajadores consideran que siempre se anticipan ante las dificultades; el 79% (42) trabajadores consideran que siempre muestran aptitud para integrarse en equipos. En donde Hertel, et al. (2021) nos indica que esto implica establecer normas claras de comunicación, utilizar herramientas adecuadas, fomentar la confianza y la responsabilidad compartida, y gestionar los conflictos de manera constructiva. Mazen y Ditomaso (2021) esto implica la inclusión, el respeto a las diferencias, la comunicación intercultural efectiva y la capacidad de trabajar de manera sinérgica con personas que tienen diferentes fortalezas y debilidades. Como aporte, las habilidades sociales y el trabajo en equipo son fundamentales para el éxito laboral. Fomentar la comunicación, la confianza y la inclusión contribuye a un entorno de trabajo positivo.

El 72% (38) trabajadores consideran que siempre se identifican fácilmente con los objetivos del equipo; el 66% (35) trabajadores indicaron que trabajan fluidamente con sus pares; el 685 (36) trabajadores indicaron que hacen uso de indicadores de gestión. En donde Woodcock y Quinn (2021) esto implica la comunicación abierta, el intercambio de información, la alineación de objetivos y la toma de decisiones colaborativa. Además, Pijl, et al. (2021) esto implica el uso de plataformas de comunicación, herramientas de gestión de proyectos, software de colaboración en la nube y otras tecnologías que facilitan el trabajo en equipo virtual. Como aporte, la comunicación abierta, la colaboración efectiva y el uso de indicadores de gestión son pilares para el éxito en el trabajo en equipo

El 68% (36) trabajadores consideran que siempre se preocupan por alcanzar las metas; y el 70% (37) trabajadores indicaron que siempre tienen los recursos necesarios para desarrollar sus funciones. En donde, Adler y Helfeldt (2021) la capacidad de ajustar los objetivos y las estrategias laborales en respuesta a los cambios repentinos e inesperados en el entorno. Esto implica la flexibilidad, la capacidad de análisis, la evaluación constante del progreso y la toma de decisiones oportunas para alcanzar objetivos modificados o redefinidos. Además, Lu y Su (2021) esto implica fomentar un ambiente de trabajo saludable, ofrecer apoyo a los empleados que enfrentan dificultades, y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. Como aporte, la adaptabilidad, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el acceso a recursos son factores clave para el éxito en el entorno laboral

Objetivo específico 6: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES

GORE-TUMBES

DIRECCION:

Avenida La Marina Tumbes

MISION:

Queremos que en nuestra región se fortalezcan y consoliden nuestras raíces ancestrales y culturales buscando para todos los tumbesinos la revaloración de nuestra región en la que exista una sociedad plenamente democrática, con igualdad de oportunidades, justicia social con instituciones de alta calidad, donde los derechos políticos y sociales y el poder se ha descentralizado.

Queremos ser una sociedad que practica una cultura de valores como son la transparencia y la participación política, económica, y social.

Deseamos también ser una región con un elevado creciente nivel de desarrollo humano habitada por una población que ama la paz que vive de manera amistosa con la naturaleza, con la republica del Ecuador y que se integra con las demás regionales de la macro región norte del Perú e internamente, con los distritos y provincias de Tumbes.

Queremos ser también una región económicamente competitiva, con actividades económicas, productivas, eficientes, sobre bases modernas y capaces de integrarse al mundo globalizado.

VISION:

Aspiramos ser una región que incremente permanentemente su nivel de desarrollo humano que practique una cultura de valores cuya población es saludable.

Queremos que nuestra región sea competitiva donde las actividades económicas se devuelven en forma funcional sobre bases modernas y de manera eficiente capaz de integrarse al mundo globalizado.

Anhelos ser una región democrática donde se ejerzan su derechos y obligaciones sin discriminación.

Desarrollar ser una región cuyo desarrollo este basado en la ecología social, reestructurada en base a principios ecológicos y con conciencia ambiental.

Finalmente, los habitantes de nuestra región debemos estar unidos para luchar por la pobreza por la gente desamparadas que tengas servicios básicos trabajo educación de nivel a nuestros niños para forjarnos profesionales y competitivos para nuestra región Tumbes

VALORES:

Honestidad: líderes y autoridades sujetan a vigilancia ciudadana autoridades medias, y población en general deben con la verdad, por encima de intereses particulares; debemos aceptar compromisos solo en aquellos que es posible cumplir plazos.

Honradez: los recursos públicos no deben ser utilizados en provecho propio.

Transparencias: Responsable de la gestión de recursos públicos no deben de ser utilizados el provecho propio.

Respeto: Debemos valorar la dignidad humana de todas las personas sin discriminación social en nuestra región debemos tender a solucionar los conflictos en forma simétrica y conciliadora.

Justicia: Debemos reconocer la igualdad de derechos a todas las personas y servir con equidad a la población.

Responsabilidad: El desarrollo de nuestra región debe hacerse con participación responsable y conjunta del estado y de la sociedad civil, debemos cumplir cabalmente las normas regionales, las funciones y compromisos pactados libremente buscando alcanzar exitosamente los objetivos.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES:

OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES:

Lograr una organización y administración eficiente y moderna mejorando el desarrollo de las funciones administrativas y ejecutivas que se orienten en buenos servicios a los usuarios de la región.

Motivar el potencial humano calificado que se identifique con la institución, integrándolo en la formulación y ejecución del presupuesto participativo el plan estratégico y plan operativo institucional.

Agilizar la acreditación de funciones a fin de impulsar el proceso de transparencia de competencia sectoriales al gobierno regional y el proceso de descentralización del país.

Promover una planificación participativa en el marco de la ley orgánica de gobiernos regionales y sus leyes modificatorias.

Promover una cultura de gestión para el desarrollo regional, buscando para ello recursos en otros ámbitos nacionales e internacionales.

Alcanzar el acceso universal de energía eléctrica de la población de del departamento de Tumbes.

Incrementar el empleo formal de la población Tumbes.

Aumentar el acceso a la red pública de desagüe de la población de Tumbes y alrededores.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS

Formular priorizar y ejecutar que mejoren y amplíen la cobertura de los servicios básicos fuera del ámbito de concepción.

Impulsar políticas regionales a través del proyecto educativo regional que articule la educación con el desarrollo regional.

Desarrollar planes sobre el uso racional de recursos hídrico.

Desarrollar proyectos orientados al equipamiento y al fortalecimiento de capacidades del recurso humanos de los establecimientos de salud.

Promover y difundir el potencial turístico y de la artesanía de la región.

Desarrollar un plan de ordenamiento territorial que permita actualizar los catastro urbanos y rurales de nuestra región.

Promover la coordinación entre unidades formuladoras del gobierno regional, gobiernos locales, y direcciones regionales sectoriales en la elaboración de proyectos prioritariamente para la conservación vial.

ACTIVIDADES QUE REALIZA

La Creación de la mesa técnica de recursos bentónicos en Tumbes, aprobada por el Consejo Regional con Ordenanza Regional N° 003-2020

Coordina con la DIRESA en las campañas de fumigación para combatir el dengue en todas las zonas rurales del departamento de Tumbes

Reuniones con representantes de INDECI para acordar acciones ante el Fenómeno del NIÑO y apoyo a las zonas rurales, agricultores, y ganadería

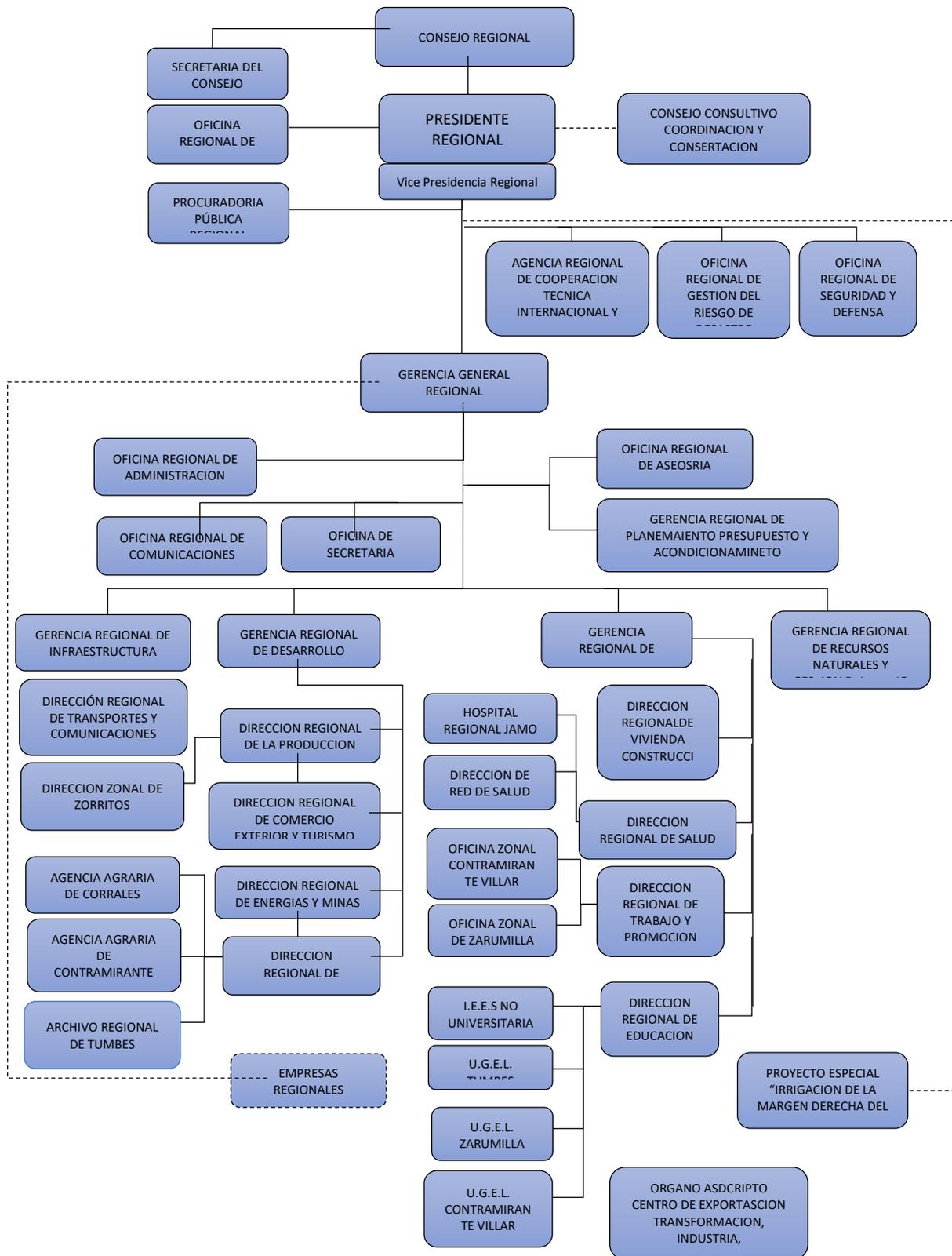
Las Construcciones de los colegios emblemáticos de Tumbes, con carreteras asfaltadas y supervisadas por él, Gobierno Regional Tumbes.

El Consejo Regional con la aprobación y la Creación del CORCYTEC Tumbes en materia de Ciencia, Tecnología e Innovación en la Región.

Apoya el programa de vaso de leche en zonas rurales y marginadas.

Apoyo en la educación donando kit escolar paros los alumnos de escasos recursos.

ORGANIGRAMA



MOF

Unidad Orgánica	Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
Perfil	Título Profesional Universitario de Administrador, Contador, Economista o carrera a fin, colegiado y habilitado para ejercer su profesión, con grado Doctorado en Gestión Pública con sólidos conocimientos sobre Proyectos de Inversión Pública SNIP y las normas de CONSUCODE.
Funciones	<p>Planear, Organizar, Dirigir, Coordinar, Controlar y evaluar las actividades de la Gerencia de Presupuesto, siendo responsable del cumplimiento de sus objetivos y metas así como de control interno de la Sub Gerencia que la conforman.</p> <p>Asesorar a la Alta Dirección y a las Unidades Orgánicas del Gobierno Regional de Tumbes en la definición de Objetivos, Formulación de políticas institucionales y otros aspectos de planificación estratégica.</p> <p>Proponer al Gerente General los lineamientos de política que debe aprobar la alta Dirección para el proceso de planeamiento de largo, mediano y corto plazo.</p> <p>Conducir la elaboración del Plan Estratégico y del Plan Operativo Institucional, así como aprobar las normas metodológicas para su formulación ejecución y evaluación.</p>
Cargo Estructural	Gerente de Presupuesto
Experiencia en el Puesto	No menor a 5 años como profesional en puestos y/o funciones similares en una institución pública
Otras Competencias	<p>Capacidad para planificar su trabajo y trabajar a presión</p> <p>sensibilidad social y vocación de servicio</p> <p>Liderazgo en el manejo de los proyectos, orientado a resultados innovador y promotor de nuevas estrategias y tecnologías aplicadas al desarrollo de los recursos naturales y gestión del medio ambiente.</p> <p>Capacidad para trabajar bajo presión</p>

Unidad Orgánica	Sub Gerencia de Planeamiento Estratégico
Perfil	<p>Título Profesional, Colegiado y Habilitado para ejercer su profesión, con estudios de especialización en Planificación Organización y Procesos.</p> <p>Con Grado de Maestría en Gestión Pública y en Proyecto de Inversión.</p>
Funciones	<p>Planificar, formular, organizar, dirigir y supervisar el programa de trabajo de la Sub Gerencia de Planeamiento Unidad Formuladora oficina de pre Inversión</p> <p>Formular y evaluar el Plan de Desarrollo Regional Concertado en Coordinación con el consejo de Coordinación Tumbes y las Gerencias Regionales.</p> <p>Formular y evaluar los planes Multianuales de Inversión corto, mediano, y largo plazo.</p> <p>Formular el Plan Estratégico Institucional en coordinación con las Gerencias Regionales.</p> <p>Coordinar la aplicación de la estrategia focalizada de lucha contra la pobreza en el ámbito de la Región Tumbes</p> <p>Brindar asesoramiento en materia de planificación a los diferentes órganos funcionales del Gobierno Regional</p> <p>Consolidar y formular la memoria y el informe anual en coordinación con las demás gerencias.</p>
Cargo Estructural	Gerente de Presupuesto
Experiencia en el Puesto	No menor de 5 años como profesional 2 años en puestos y/o funciones similares
Otras Competencias	Capacidad para planificar su trabajo, habilidad para negociar, sensibilidad social y vocación de servicios entusiastas y motivador, capacidad para trabajar bajo presión, principios y valores éticos

Cargo	Sub Gerencia de Presupuesto
Perfil	Titulo de Economista, Ingeniero Industrial, Contador Colegiado y Habilitado para ejercer su profesión con estudios de especialización en finanzas y Presupuesto
Funciones	<p>Planear, organizar, conducir y monitorear permanentemente el proceso de formulación, ejecución y evaluación del presupuesto del Pliego Regional Tumbes de acuerdo a las Directivas que sobre la materia dicta la dirección Nacional del Presupuesto Publico</p> <p>Proponer las normas y directivas para la formulación del presupuesto del Gobierno Regional en concordancia con las políticas que establezca la alta dirección</p> <p>Estudiar y proponer alternativas de financiamiento del Presupuesto del Gobierno Regional con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas de largo mediano y corto plazo</p> <p>Alinear el presupuesto del pliego con el Plan Estratégico y el Plan Operativo Institucional para facilitar la evaluación.</p> <p>Estudiar diseñar y proponer los indicadores de evaluación del Presupuesto a nivel de cada programa del pliego del gobierno Regional</p> <p>Apoyar en la formulación de los resúmenes ejecutivos de los informes de Gestión para las audiencias publicas regionales.</p>
Cargo estructural	Sub gerente de Presupuesto
Experiencia en el Puesto	No menor de 5 años como profesional y 2 años en puestos y/o funciones similares
Otras Competencias	Capacidad para planificar su trabajo, habilidad para negociar sensibilidad social y vocación de servicio, liderazgo en el manejo del personal a su cargo, entusiasta y motivador, capacidad para trabajar bajo presión

Cargo	Sub Gerencia de Programación e Inversiones OPMI
Perfil	Titulo de Economista, Ingeniero Industrial administrador o carrera a fin, colegiado uy habilitado para ejercer su profesión con estudios de especialización en Inversión Publica
Funciones	<p>Planificar Formular, Organizar, Dirigir y supervisar el Plan Estratégico y el Plan Operativo de la Sub Gerencia de Programación e Inversiones.</p> <p>Consolidar el Plan Multianual de Inversión Pública PMIP incluido en el Gobierno Regional</p> <p>Supervisar que cada proyecto de inversión publica PIP incluido en el PIMP Programa Multianual de Inversión Publica se enmarque en las competencias del Gobierno Regional Tumbes en los lineamientos de Políticas Sectoriales y en los Planes de Desarrollo Regional Concertado.</p> <p>Revisar los estudios de pre inversión elaborados por las Unidades Formuladoras del Pliego.</p> <p>Evaluar y aprobar y otorgar viabilidad a los estudios que elaboran las unidades Formuladoras del Pliego</p> <p>Determinar si los proyectos de inversión Publica presentados por la Unidad formuladora son compatibles con los objetivos estratégicos del sector</p>
Cargo	Sub Gerente de Programación e Inversiones OPMI
Experiencia en el Puesto	No menor de 5 años como profesional y 2 años en puestos y/o funciones similares
Otras Competencias	Capacidad para planificar su trabajo, habilidad para negociar sensibilidad social y vocación de servicio, liderazgo en el manejo del personal a su cargo, entusiasta y motivador, capacidad para trabajar bajo presión

Cargo	Sub Gerencia de Desarrollo Institucional
Perfil	Título profesional en Derecho, Administración, Ciencias Sociales u otras profesionales a fines de presencia con grado de maestría
Funciones	<p>Planificar, Formular, Coordinar, Conducir la Programación de actividades de la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional</p> <p>Normar la formulación del Plan Operativo Institucional del Pliego Gobierno Regional, Coordinando con las diferentes Unidades Orgánicas de la sede y Direcciones Regionales</p> <p>Asesorar a los órganos superiores en la formulación de las políticas Institucionales</p> <p>Proponer normas orientadas al ordenamiento y simplificación de acciones y procesos administrativos de la institución</p> <p>Asesorar a las Unidades Orgánicas de la Sede y Direcciones Regionales en Absolver consultas relacionadas con los documentos de gestión ROF, CAP, MOF, MAPRO, y TUPA</p> <p>Revisar y visar las resoluciones administrativas, los estudios técnicos, formuladas para el desarrollo y modernización institucional</p> <p>Supervisar el cumplimiento de las normas emitidas por la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional</p> <p>Ejecutar las acciones de coordinación, formulación y compatibilización de la documentación emitidas por esta Sub Gerencia</p>
Cargo	Su Gerente de Desarrollo Institucional
Experiencia en el Puesto	Tener como mínimo 5 años de experiencia profesional y no menos de 2 años en puestos y/o funciones similares
Otras Competencias	Facilidad para comunicarse con funcionarios de alto nivel, reserva en el manejo de la información a su cargo, sensibilidad social y vocación de servicios, capacidad para trabajar bajo presión, habilidad e iniciativa para innovar sus tareas, capacidad de planificar las actividades a su cargo

Cargo	Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial
Perfil	Título de Ingeniero Geógrafo, Colegiado y habilitado para ejercer su profesión, con Post Grado en formulación de proyectos de Inversión Publica Especialización en Cursos de Administración y adjudicación de Bienes del Estado Demarcación Territorial, Estudios en Medio Ambiente, Zonificación Ecológica Economía y Ordenamiento Territorial Sistemas de Información Geográfica GIS
Funciones	<p>Formular aprobar e implementar y monitorear las políticas, normas directivas y procedimientos en materia de administración y adjudicación de terrenos de propiedad del Estado de conformidad co la legislación vigente y el sistema de Bines nacionales</p> <p>Conducir los actos de inmatriculación, saneamiento físico legal para la adquisición, enajenación, administración y adjudicación de los terrenos urbanos y eriazos de propiedad del Estado en su jurisdicción, con excepción de los terrenos de propiedad municipal</p> <p>Estudiar y diseñar los mecanismos aplicables al registro, inscripción y fiscalización de los bienes de propiedad estatal con excepción de los de propiedad de los Gobierno Locales y del Gobierno Regional Nacional de acuerdo con la normatividad vigente.</p> <p>Dirigir la base de datos estadísticos alfanuméricos, cartográficos geo-referenciada, así como las principales variables físicas y/o geográficos referentes al contexto Regional.</p>
Cargo	Sub Gerente de Acondicionamiento Territorial
Experiencia en el Puesto	8 años en el ejercicio de su profesión y no menor de 6 años en puestos y/o funciones similares
Otras Competencias	Reserva en el manejo de la información a su cargo, habilidad e iniciativa para innovar sus tareas, facilidad para negociar y trabajar bajo presión

7. Matriz FODA

Matriz FODA	Oportunidades	Amenazas
<p>Fortalezas</p> <p>F1. Estructura Orgánica definida y en proceso de actualización</p> <p>F2. Existencia de documento de gestión Reglamento de Organización y funciones (ROF)</p> <p>F3. Manual de Organización y Funciones (ROF)</p> <p>F4. Cuadro para asignación de personal (CAP)</p> <p>F5. Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPAC).</p> <p>F6. Presupuesto Analítico de Personal (PAP).</p> <p>F7. Plan Estratégico Institucional (PEI)</p> <p>F8. Plan Regional de Desarrollo Concertado (PRDC)</p> <p>F9. Lineamientos de Políticas Institucionales a nivel de Pliego Programa de Capacidades Humanas Planes Básicos de Desarrollo de Capacidades para el Proceso de Transferencia de Funciones Directivas y Reglamentos Diversos</p>	<p>O1. Integración Económica con Países Asiáticos y Brasil.</p> <p>O2. Ley de servicio Civil con el fin de mejorar la gestión del RR. HH sector público.</p> <p>O3. Impulso de las políticas de conservación ambiental, de conservación de recursos naturales y ambientales.</p> <p>O4. Acuerdo regional como instrumento de lineamiento de política regional.</p> <p>O5. Inversión pública y privada para asegurar crecimiento económico.</p>	<p>A1. Incremento de conflictos socio ambientales</p> <p>A2. Presencia de eventos adversos: lluvias, sequias, heladas tsunamis, sismo, etc.</p> <p>A3. Que continúe el proceso de estancamiento de la descentralización.</p> <p>A4. Inadecuadas políticas públicas para disminuir las brechas.</p> <p>A5. Discontinuidad de políticas regionales por cambio local regional nacional</p> <p>A6. Incremento de la inseguridad ciudadana</p>
	<p>FO</p> <p>FO1 Fortalecer las capacidades institucionales para la integración económica</p> <p>FO2 Establecer un centro de excelencia para la integración económica</p> <p>FO3 Desarrollar un programa de capacidades humanas para la integración económica</p>	<p>FA</p> <p>FA1 Fortalecer la gobernanza ambiental y la participación social</p> <p>FA2 Desarrollar políticas públicas integrales y sostenibles</p> <p>FA3 Fortalecer la institucionalidad y la planificación regional</p>

<p>Debilidades</p> <p>D1. Ausencia total de Planificación en todas las Gerencias</p> <p>D2. Algunos procedimientos Administrativos innecesarios.</p> <p>D3. Escaso personal capacitado y Competitivo.</p> <p>D4. Escaso interés de algunos trabajadores por conocer y aplicar las normas y documento de gestión.</p> <p>D5. Escasa supervisión en los trabajos que se realizan en el campo de gabinete concentración de procesos administrativos en algunas Oficinas.</p> <p>D6. Demora y lentitud en la elaboración y tramite de algunos documentos.</p> <p>D7. Escasa priorización en la Asignación de movilidad para realizar visitas de supervisión a las obras que ejecuta y falta de evaluación de riesgo.</p> <p>D8. Escaso interés del servidor en las funciones que realiza.</p> <p>D9. Escaso liderazgo de parte algunos funcionarios y directivos.</p>	<p>DO</p> <p>DO1 Fortalecer la implementación del acuerdo regional como instrumento de lineamiento de políticas regionales y mejorar la gobernanza para garantizar una inversión pública y privada efectiva.</p> <p>DO2 Mejorar la capacitación y la supervisión en el campo de gabinete para garantizar que los trabajadores conozcan y apliquen las normas y documentos de gestión, y para reducir la concentración de procesos administrativos.</p> <p>DO3 Fomentar una cultura de cumplimiento de las normas y procedimientos, y fortalecer la gestión del conocimiento para mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo.</p>	<p>DA</p> <p>DA1 Reducir la vulnerabilidad de las obras y proyectos ante eventos adversos como lluvias, sequías, heladas, tsunamis y sismos, y mejorar la capacidad de respuesta ante estos eventos.</p> <p>DA2 Reducir la incidencia de delitos y mejorar la seguridad de los trabajadores, las comunidades y los bienes en las obras y proyectos.</p> <p>DA3 Optimizar la asignación de recursos de movilidad para realizar visitas de supervisión a las obras, mejorar la evaluación de riesgos y fortalecer las capacidades del personal.</p>
---	--	---

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causas del problema	Consecuencias
Sobrecarga laboral	Existe una gran cantidad de trabajadores que indicaron un alto porcentaje enfocada a la sobrecarga laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Demanda excesiva de trabajo administrativo. - Falta de control y monitoreo en las actividades desarrolladas. - Falta de comunicación interpersonal. - Cultura laboral poco saludable entre el personal del área. 	Salud física. <ul style="list-style-type: none"> - Salud mental. - Ausentismo laboral. - Baja productividad. - Insatisfacción laboral.
Metas	La preocupación recurrente por parte de los trabajadores por alcanzar las metas de la institución, lo cual genera estrés laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación por alcanzar las metas. - Relaciones tensas en el trabajo. - Falta de equilibrio entre la vida laboral y personal. - Inseguridad laboral. - Exposición a peligros o traumas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la moral. - Problemas de seguridad. - Daño a la reputación.

9. Problemas

Problema	Surgimiento del problema
Existe una gran cantidad de trabajadores que indicaron un alto porcentaje enfocada a la sobrecarga laboral.	<ul style="list-style-type: none">- Demanda excesiva de trabajo administrativo.- Falta de control y monitoreo en las actividades desarrolladas.- Falta de comunicación interpersonal.- Cultura laboral poco saludable entre el personal del área.
La preocupación recurrente por parte de los trabajadores por alcanzar las metas de la institución, lo cual genera estrés laboral.	<ul style="list-style-type: none">- Preocupación por alcanzar las metas.- Relaciones tensas en el trabajo.- Falta de equilibrio entre la vida laboral y personal.- Inseguridad laboral.- Exposición a peligros o traumas.

10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Sobrecarga laboral	Existe una gran cantidad de trabajadores que indicaron un alto porcentaje enfocada a la sobrecarga laboral.	<ul style="list-style-type: none">- Identificar las principales prioridades que deben ser atendidas.- Trabajo en equipo.
Metas	La preocupación recurrente por parte de los trabajadores por alcanzar las metas de la institución, lo cual genera estrés laboral.	<ul style="list-style-type: none">- Ofrecer programas de bienestar.- Crear un ambiente de trabajo saludable.

11. Recursos para la implementación de estrategias.

Estrategias	Recursos Humanos	Recursos tecnológicos	Tiempo	Recursos económicos
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las principales prioridades que deben ser atendidas. - Trabajo en equipo. 	Gerente de Personal		4 meses	7500.00
<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer programas de bienestar. - Crear un ambiente de trabajo saludable. 	Gerencia de Presupuesto		4 meses	4500.00
Total				S/. 12, 000.00

12. Cronograma

N	Estrategias	Fecha de inicio	Fecha de termino	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las principales prioridades que deben ser atendidas. - Trabajo en equipo. 	01-07-24	30-10-24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer programas de bienestar - Crear un ambiente de trabajo saludable 	01-07-24	30-10-24	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

VI. Conclusiones

Los resultados de la aplicación del cuestionario determinaron que cultivar habilidades, mantener un equilibrio saludable y aprovechar los recursos disponibles nos ayudará a prosperar en el entorno laboral y alcanzar nuestros objetivos.

Los trabajadores de la gerencia de presupuesto están satisfechos con las condiciones ambientales y de seguridad en su lugar de trabajo.

Los resultados de la encuesta muestran una imagen mixta en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores.

Los resultados de la encuesta sugieren que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con las oportunidades de desarrollo personal y profesional que se les ofrecen en su trabajo, y que valoran el reconocimiento que reciben por parte de sus jefes inmediatos.

Las habilidades sociales y el trabajo en equipo son fundamentales para el éxito laboral. Fomentar la comunicación, la confianza y la inclusión contribuye a un entorno de trabajo positivo

Los resultados de la encuesta muestran que los trabajadores tienen un alto desempeño en sus funciones y mantienen un comportamiento positivo en el ámbito laboral

Los resultados de la encuesta revelan un alto nivel de capacidad y proactividad entre los trabajadores, destacando su potencial para la innovación, resolución de problemas y trabajo en equipo

VII. Recomendaciones

- Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentar políticas y prácticas que permitan a los empleados desconectar del trabajo fuera de las horas laborales, ofrecer opciones como horarios flexibles, teletrabajo ocasional o días de descanso para recargar energías y generar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal contribuye al bienestar y la productividad.
- Fomentar la comunicación entre los trabajadores y la gerencia para identificar y abordar cualquier problema de seguridad o salud en el lugar de trabajo y continuar mejorando la iluminación en el área de trabajo, especialmente en áreas donde se realizan tareas de precisión.
- Implementar medidas para reducir la sobrecarga laboral, como la contratación de más personal o la redistribución de las tareas; brindar a los trabajadores la capacitación y el apoyo necesarios para que se sientan preparados para realizar sus funciones Y fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador en el que los empleados se sientan valorados y respetados.
- Reconocer y recompensar a los empleados por sus logros, tanto de manera individual como grupal, fomentar la comunicación abierta y el feedback entre los empleados y sus jefes inmediatos y crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y apreciados.
- Brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los empleados para que continúen motivados y comprometidos con la empresa, reconocer y recompensar a los empleados por su buen desempeño y comportamiento positivo y mantener un buen ambiente laboral que fomente la colaboración, el respeto y la sana convivencia entre los trabajadores.
- Implementar metodologías y herramientas para la resolución de problemas de manera colaborativa, desarrollar programas de capacitación y entrenamiento en trabajo en equipo y comunicación efectiva, establecer indicadores de gestión claros y medibles para que los trabajadores puedan enfocar sus esfuerzos en el logro de metas.
- Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo para que los empleados adquieran nuevas habilidades y se mantengan actualizados. Y el acceso a programas de formación y crecimiento profesional mejora la satisfacción laboral y la retención de talento.

Referencias bibliográficas

- Abarca Arias, Y. M., Soto Hilario, J. D., Espinoza Moreno, T. M., Abarca Arias, Y. M., Soto Hilario, J. D., & Espinoza Moreno, T. M. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252021000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Adler, PS y Helfeldt, R. (2021). Ambigüedad y búsqueda de objetivos: un marco teórico y una agenda empírica. *Revista de Gestión*, 47(1), 1-30. <https://onlinelibrary.wiley.com/>
- Agencia Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Seguridad y salud en el trabajo: Guía para el sector informal. <https://www.ilo.org/>
- Aguirre, M. J., & Barriga, C. F. (2021). La cultura organizacional en tiempos de pandemia: Un análisis del caso de las empresas chilenas. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1), 78-94.
- Amjad, M., & Khan, NA (2021). El impacto de COVID-19 en los conflictos laborales: un estudio cualitativo. *Revista Internacional de Gestión de Conflictos*. 32(3), 326-344. <https://www.emeraldinsight.com/>
- Amstad, DM, Bradley, JC y Hamel, C. (2021). El impacto de la pandemia de COVID-19 en el equilibrio entre la vida personal y laboral y el bienestar de los empleados. *Journal of Vocational Behavior*, 182, 103290.
- Arthur, MB y Bell, ML (2021). La importancia de la adaptabilidad y resiliencia individual en el lugar de trabajo. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 31(2), 102156.
- Baghali, S. y Joo, HJ (2021). El papel de la personalidad proactiva en la creatividad de los empleados durante la pandemia de COVID-19. *Revista de comportamiento vocacional*. 134, 103722. <https://www.sciencedirect.com/>
- Bakker, AB y Leiter, M. (2021). Compromiso laboral y bienestar psicológico durante la pandemia de COVID-19: un metanálisis . *Revista de comportamiento vocacional*. 182, 103305. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0300571223000581>
- Bautista Díaz, S. A. (2022). *Condiciones laborales según los docentes de la institución pública y privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79425>

- Boisot, M., & McKelvey, B. (2021). Organizándose para la resiliencia frente a la disrupción. *Ciencia de la Organización*. 32(6), 1425-1443.
- Bravo Calderón, B. I. (2021). *Motivación y desempeño organizacional en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70990>
- Calderón Diaz, J. J. (2022). *Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de un programa social en la ciudad de Trujillo—2022* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105049>
- Cárdenas Miranda, C. G. (2021). *Capacitación y desempeño organizacional de los funcionarios del área operativa del “BanEcuador B.P.”, Guayaquil, 2020* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58713>
- Cárdenas, R., & Garrido, C. (2021). Relaciones laborales en la era digital: Desafíos y oportunidades en el contexto del COVID-19. *Estudios Sociales y Humanísticos*, 13(2), 275-292.
- Catalyst. (2021). Creating a respectful and inclusive workplace during COVID-19.
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC). (2021). Consideraciones para la reapertura de negocios y lugares de trabajo. <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-resources/workplace-health/workplace-health.html>
- Charness, N., & Roe, RA (2021). Adaptabilidad y resiliencia en el lugar de trabajo: una revisión de la literatura. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 31(2), 102157.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1144>
- Clarke, JR y Watt, SD (2021). La importancia de la adaptabilidad y la resiliencia en el lugar de trabajo. *Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos*, 32(6), 857-876.
- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). (2021). Proteger a los trabajadores del acoso y la discriminación durante la pandemia de COVID-19.
- Comisión Europea. (2021). Repensar la educación y la formación para la transición verde. https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/green-transition_en
- Dabengwa, RT y Chituku, K. (2021). El papel del aprendizaje continuo y el desarrollo profesional en el desempeño de los empleados durante la pandemia de COVID-19 *Revista Internacional de Formación y Desarrollo*, 25(4), 442-458.

- Deci, EL y Ryan, RM (2021). La importancia de la motivación intrínseca para el bienestar humano. *Psicólogo estadounidense*. 76(5), 301. <https://psycnet.apa.org/>
- Delgado Carreño, B. C. (2020). *Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62432>
- Delgado Martínez, F. de M. (2022). *Estrés y desempeño organizacional del profesional de la salud en un hospital nacional, Lima 2022* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95313>
- Demetriou, A. y Vakali, A. (2021). Habilidades para resolver problemas y toma de decisiones en el lugar de trabajo: una revisión de la literatura y un marco para futuras investigaciones. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 31(2), 102156.
- Deniz, S., Çakır, MN y Erol, I. (2021). Resiliencia organizacional durante la pandemia de COVID-19: un metanálisis . *Revista de investigación empresarial*, 133, 1142-1155.
- Durand, M. (2021). Precariedad laboral en tiempos de pandemia: El caso del Perú. *Estudios Internacionales*, 62(1), 1-24.
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC). (2021). Guía provisional para el uso de equipo de protección personal (EPP) por parte del personal sanitario durante el brote de COVID-19.
- Hertel, H., Howard, JR y Kacperczyk, K. (2021). Equipos virtuales: una revisión y una agenda para futuras investigaciones. *Revista de Gestión*, 47(1), 127-159. <https://onlinelibrary.wiley.com/>
- Espinoza Peña, K. J. (2022). *Estrés laboral y desempeño organizacional durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerreo Cruz I-4 Huancabamba 2021*. [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89411>
- Eurofound. (2021). Working time and work-life balance in Europe.
- Galli, R., & Maffei, G. (2021). La importancia de la empatía y el apoyo emocional durante la pandemia de COVID-19. *Fronteras en Psicología*, 12, 660831. <https://www.frontiersin.org/>
- García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Fagundo-Rivera, J., Romero-Martín, M., Ortega-Moreno, M., & Navarro-Abal, Y. (2022). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104046.

- García-Morales, M. J., & Barón-Clarós, S. (2021). Digital skills and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 133, 1146-1158.
- Gil Narro, J. L. (2022). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial Casagrande, 2022* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101729>
- Gómez, M. E., & Vignali, C. (2021). El teletrabajo en el Perú: Retos y oportunidades en un contexto de pandemia. *Revista de Economía y Administración*, 28(2), 233-252.
- Gonzales Linares, C. L. (2023). *Las condiciones laborales en el rendimiento profesional del personal en un centro de salud en Lima 2023* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126614>
- Granados, D., & Garmilla, F. (2021). Smart lighting systems for workspaces: A review. *Energies*, 14(12), 3809.
- Gratton, L. (2021). El futuro del trabajo es híbrido: lo que hemos aprendido de la pandemia. *Journal of Business Chemistry* , 179, 106038. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1546144023001205>
- Guiracocha Landetta, J. A. (2022). *Factores de riesgo asociados a accidentes laborales en el personal de enfermería de un hospital privado. Guayaquil, 2021* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81804>
- Hemphill, MA y Williams, DR (2021). Bienestar de los empleados y desempeño organizacional durante la pandemia de COVID-19 . *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 26(4), 446-455. <https://psycnet.apa.org/>
- Hernández-Gracia, T. J., Carrión-García, M. D. L. Á., Hernández-Gracia, T. J., & Carrión-García, M. D. L. Á. (2021). Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana. *Revista Salud Uninorte*, 37(3), 628-646. <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.613.62>
- Hernani Cabrera, H. E. (2021). *Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud, Tacna – 2021* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73533>
- Jarvis, P. (2021). Tendencias mundiales en el aprendizaje a lo largo de toda la vida: la contribución de la UNESCO a la configuración del futuro. *Revista Internacional de Educación Permanente*. 40(2), 189-201.

- Joo, HJ y Song, KH (2021). El papel de la seguridad psicológica del equipo en la mejora de la creatividad del equipo durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Investigación Empresarial*, 133, 1147-1157. <https://www.sciencedirect.com/>
- Kramer, RM y Ryba, M. (2021). El futuro de la confianza en el lugar de trabajo. *Revisión anual de psicología organizacional y comportamiento organizacional*, 14(1), 429-456. <https://www.annualreviews.org/>
- Kropp, F., Huber, C., Prügl, R. y Thiele, M. (2021). El impacto de los entornos de trabajo digitales en el bienestar y el desempeño de los empleados: un metanálisis . *Revista de Investigación Empresarial*, 133, 1158-1169. <https://www.sciencedirect.com/>
- Kuva, M., & Kuronen, U. (2021). Establecimiento de objetivos y consecución de objetivos en el lugar de trabajo: un metanálisis . *Revista de Psicología Aplicada*. 106(2), 226-247. <https://psycnet.apa.org/>
- Lu, Y., & Su, C. (2021). El impacto de la salud mental de los empleados en el desempeño laboral: un metanálisis. *Revista de Salud Ocupacional*, 63(6), e12-e12. <https://www.jstage.jst.go.jp/>
- Manyika, D., Chui, M., Osborne, M., Price, R., Spira, S. y Stern, M. (2021). Ya no es opcional: cómo las habilidades digitales son esenciales para la recuperación económica. <https://www.mckinsey.com/capacidades/operaciones/our-insights/operaciones-blog/the-digital-skills-revolution>
- Mazen, M., & DiTomaso, N. (2021). Leading and managing diverse teams in the virtual workplace. *Human Resource Management Review*, 31(2), 102157.
- McKinsey & Company. (2021). *Navigating the future of work*.
- Muñoz, J. M., & Claro, S. (2021). La brecha digital en el Perú: Un análisis desde la perspectiva del desarrollo humano. *Revista Peruana de Investigación en Ciencias de la Información*, 25(1), 7-26.
- Navarro, R., & Schaufeli, WB (2021). Prosperar frente a la adversidad: un modelo de bienestar psicológico en el trabajo durante la pandemia de COVID-19. *Revista de estudios de la felicidad* , 22(3), 1013-1032.
- Núñez Moyano, J. A. (2019). *Clima laboral y desempeño organizacional de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador en provincia Los Ríos 2019* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43032>
- Organización Internacional de Normalización. (2015). *ISO 9001:2015(es), Sistemas de gestión de la calidad*. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). COVID-19 y el futuro del trabajo: La necesidad de una recuperación centrada en el ser humano.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Condiciones de trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Aprendizaje permanente y desarrollo de habilidades: una clave para un crecimiento inclusivo y sostenible.
- Organización Internacional para la Normalización. (2018). *ISO 45001:2018(es), Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo—Requisitos con orientación para su uso*. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). COVID-19 y ventilación. <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240021280>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). COVID-19: Limpieza y desinfección de superficies ambientales.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). COVID-19 y salud ocupacional: una revisión rápida de la evidencia emergente . Informes de Salud Ocupacional y Ambiental , 11(1), 1-16.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). COVID-19 y salud ocupacional: una revisión rápida de la evidencia emergente. Informes de Salud Ocupacional y Ambiental, 11(1), 1-16.
- Peña, C. D., & Vargas, C. M. (2021). Impacto del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores en Chile: Un estudio exploratorio. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 11(1), 1-17.
- Pérez Isuiza, D. D., Mendoza Carhuancho, I. M., Guerrero Mejía, H., & Guevara Miranda, B. G. (2023). Job satisfaction of health personnel during the health emergencies in Latin America. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 344-356. Scopus. <https://doi.org/10.31876/rsc.v29i1.39755>
- Pijl, M., Steijn, M. y De Vries, EG (2021). El impacto de trabajar desde casa en el equilibrio entre la vida personal y laboral y la satisfacción laboral durante la pandemia de COVID-19. *Revista de comportamiento vocacional*, 133, 103700.
- República del Perú. (2000). *Ley N° 28015—Ley de Trabajo*. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/compendio-de-normas-laborales/>

- Rodriguez-Rojas, R. R., Escobar-Galindo, C. M., Veliz-Terry, P. M., Jara-Espinoza, R. M., Rodriguez-Rojas, R. R., Escobar-Galindo, C. M., Veliz-Terry, P. M., & Jara-Espinoza, R. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima—Perú. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(2), 117-132. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04>
- Saks, AM (2021). Burnout durante la pandemia de COVID-19: una revisión de la literatura y recomendaciones para futuras investigaciones. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 26(1), 71-83.
- Santaniello, A., & Di Fabio, S. (2021). Ergonomía y teletrabajo: Una revisión de la literatura y propuestas para el diseño de puestos de trabajo ergonómicos en casa. *Ocupación, Salud y Ambiente*, 24(3), e0243. <https://scielo.org/es/>
- Savall, J., & Van der Vleuten, C. (2021). Adaptabilidad y agilidad en el lugar de trabajo: una revisión de la literatura y un marco para futuras investigaciones. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 31(2), 102155.
- Shullman, ML y Suhr, JA (2021). Bienestar de los empleados y desempeño organizacional: una revisión de la literatura y direcciones para futuras investigaciones. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 31(2), 102154.
- Sijtsma, K., & De Vries, EG (2021). El impacto de la ergonomía cognitiva en el estrés y el bienestar relacionados con el trabajo. *Ergonomía*, 64(1), 1-10. <https://www.tandfonline.com/>
- Skakac, M., & Trajkovic, S. (2021). Adaptabilidad de los empleados a las nuevas tecnologías y al lugar de trabajo cambiante: una revisión de la literatura y la agenda de investigación. *Tecnología en la sociedad*, 65, 101466. <https://www.sciencedirect.com/>
- Sociedad Estadounidense de Ingenieros de Calefacción, Refrigeración y Aire Acondicionado (ASHRAE). (2021). Ventilación para una calidad del aire interior aceptable. <https://www.ashrae.org/technical-resources/bookstore/standards-62-1-62-2>
- Spatari, C., & Ortiz, JL (2021). Arreglos laborales flexibles y bienestar de los empleados durante la pandemia de COVID-19: un metanálisis. *Journal of Vocational Behavior*, 182, 103293.

- Steelcase. (2021). Navegando por el futuro del trabajo: una guía para repensar su lugar de trabajo. <https://www.steelcase.com/hybrid-work-global-report/>
- Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., Mendoza Mallea, M., Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
- Utz, S., & Soja, U. (2021). Mantener conexiones sociales durante COVID-19: el papel de la comunicación en línea y el apoyo social. *Psicología social y ciencias de la personalidad*, 12(3), 437-447. <https://psycnet.apa.org/>
- Van der Voort, MC y Schaufeli, WB (2021). El impacto de la ergonomía organizacional en el bienestar y el desempeño de los empleados: un metaanálisis. *Ergonomía* 64(1), 11-23. <https://www.tandfonline.com/>
- Veithen, M. (2021). Iluminación centrada en el ser humano: una revisión del impacto de la iluminación en la salud y el bienestar. *Edificación y Medio Ambiente*, 197, 107739.
- Vidal Zamora, B. T. (2023). *Condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los profesionales de la salud en un hospital nivel 2, Ecuador 2023* [Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122809>
- Walker, GR y Auerbach, JE (2021). Resolución virtual de conflictos: una agenda de revisión e investigación. *Investigación sobre negociación y gestión de conflictos*, 14(3), 326-343. <https://www.tandfonline.com/>
- Wood, DR, Bond, CJ y Bailey, CD (2021). La psicología del cambio organizacional y la innovación. *Revisión de la Academia de Gestión*, 46(1), 1-26.
- Woodcock, M., & Quinn, R. (2021). Colaboración para el futuro del trabajo. *Diario de gestión de la organización*, 46(10), 2467-2482. <https://www.tandfonline.com/>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

TÍTULO: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?</p>	<p>Objetivo general Establecer una propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Variable 1: Condiciones laborales Identificar las características de las condiciones físicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Conocer las características de las condiciones psicológicas en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Identificar las características de las condiciones sociales en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p> <p>Variable 2: Desempeño organizacional Identificar las características del desempeño en la función en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Conocer las características individuales del personal en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p>	<p>Hernández y Mendoza (2018) consideran que en las investigaciones de nivel descriptivo que solo se determinan las características de las variables y/o dimensiones no necesariamente se formulan hipótesis. En el siguiente estudio denominado: Propuesta de mejora de las condiciones laborales para mejorar el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024, no se plantea hipótesis por ser una investigación descriptiva y propositiva.</p>	<p>V1: Condiciones laborales Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas - Condiciones psicológicas - Condiciones sociales <p>V2: Desempeño organizacional Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño en la función - Características individuales 	<p>Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo- De propuesta Diseño: No experimental Población y muestra: 53 trabajadores (CAS y Nombrados) y una muestra de 53 trabajadores.</p>



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO

Cuestionario que se aplicara a los trabajadores de la Gerencia de Presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes 2024.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con las siguientes alternativas.

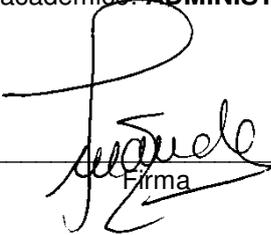
Variable	Dimensión	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)				
		Nº	Ítems			Alternativa				
CONDICIONES LABORALES	Condiciones físicas	1	Cuenta con suficiente iluminación para realizar sus actividades			1	2	3	4	5
		2	Los ambientes donde trabaja cuentan con ventilación adecuada.			1	2	3	4	5
		3	El lugar de trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.			1	2	3	4	5
		4	El lugar de trabajo cuenta con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.			1	2	3	4	5
	Condiciones psicológicas	5	Considera que tiene sobrecarga laboral.			1	2	3	4	5
		6	Considera que está lo suficientemente preparado para un buen desempeño en su trabajo.			1	2	3	4	5
		7	Tiene motivación en su área de trabajo.			1	2	3	4	5
		8	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza y condición social.			1	2	3	4	5
	Condiciones sociales	9	Considera que en su trabajo le permiten desarrollarse personal y profesionalmente.			1	2	3	4	5
		10	Es frecuente su centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de sus jefes.			1	2	3	4	5

Variable	Dimensión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre					
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)					
	Nº	Ítems				Alternativa					
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Desempeño en la función	1	Terminas tu trabajo oportunamente.				1	2	3	4	5
		2	Cumples con las tareas que se te encomiendan.				1	2	3	4	5
		3	Realizar un volumen adecuado de trabajo.				1	2	3	4	5
		4	Haces uso racional de los recursos.				1	2	3	4	5
		5	No requieres de supervisión frecuente.				1	2	3	4	5
		6	Te muestras profesional en el trabajo.				1	2	3	4	5
		7	Te muestras cortés con los trabajadores.				1	2	3	4	5
		8	Brindas una adecuada orientación a los trabajadores.				1	2	3	4	5
		9	Evitas los conflictos dentro del tiempo.				1	2	3	4	5
		10	Evitas los conflictos fuera del equipo.				1	2	3	4	5
	Características individuales	11	Muestras nuevas ideas para mejorar los procesos.				1	2	3	4	5
		12	Tienes gran capacidad para resolver los problemas.				1	2	3	4	5
		13	Te anticipas a las dificultades.				1	2	3	4	5
		14	Muestras aptitud para integrarte al equipo.				1	2	3	4	5
		15	Te identificas fácilmente con los objetivos del equipo.				1	2	3	4	5
		16	Trabajas fluidamente con tus pares.				1	2	3	4	5
		17	Planificas tus actividades.				1	2	3	4	5
		18	Haces uso de indicadores.				1	2	3	4	5
		19	Te preocupas por alcanzar tus metas.				1	2	3	4	5
		20	Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones.				1	2	3	4	5

Gracias por sus respuestas...

Anexo 03. Ficha técnica de los instrumentos

Validaciones de los expertos

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ	
Nº DNI / CE: 44632438	Edad: 36
Teléfono / Celular: 979814933	Email: jescobedog@ucv.edu.pe
Título profesional: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	
Grado académico: Maestría () Doctorado (X)	
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Institución que laboral: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024	
Autor (es): LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO	
Programa académico: ADMINISTRACIÓN	
 Firma	
I	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

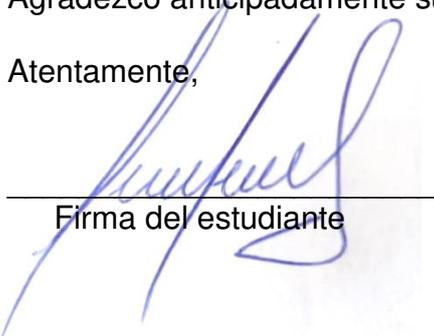
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle a la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación.
- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia.
- Ficha de validación.

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma del estudiante

DNI: 40782238

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024								
Nº	Variable 1: CONDICIONES LABORALES	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: CONDICIONES FÍSICAS							
1	Cuenta con suficiente iluminación para realizar sus actividades	X		X		X		
2	Los ambientes donde trabaja cuentan con ventilación adecuada.	X		X		X		
3	El lugar de trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.	X		X		X		
4	El lugar de trabajo cuenta con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.	X		X		X		
	Dimensión 2: CONDICIONES PSICOLÓGICAS							
5	Considera que tiene sobrecarga laboral.	X		X		X		
6	Considera que está lo suficientemente preparado para un buen desempeño en su trabajo.	X		X		X		
7	Tiene motivación en su área de trabajo.	X		X		X		
8	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza y condición social.	X		X		X		
	Dimensión 3: CONDICIONES SOCIALES							
9	Considera que en su trabajo le permiten desarrollarse personal y profesionalmente.	X		X		X		
10	Es frecuente su centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de sus jefes.	X		X		X		

Recomendaciones:

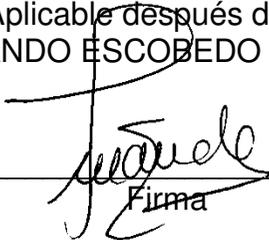
Opinión de experto: Aplicable (X)

Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ

DNI: 44632438


 Firma

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024								
Nº	Variable 2: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN							
1	Terminas tu trabajo oportunamente.	X		X		X		
2	Cumples con las tareas que se te encomiendan.	X		X		X		
3	Realizar un volumen adecuado de trabajo.	X		X		X		
4	Haces uso racional de los recursos.	X		X		X		
5	No requieres de supervisión frecuente.	X		X		X		
6	Te muestras profesional en el trabajo.	X		X		X		
7	Te muestras cortés con los trabajadores.	X		X		X		
8	Brindas una adecuada orientación a los trabajadores.	X		X		X		
9	Evitas los conflictos dentro del tiempo.	X		X		X		
10	Evitas los conflictos fuera del equipo.	X		X		X		
	Dimensión: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES							
11	Muestras nuevas ideas para mejorar los procesos.	X		X		X		
12	Tienes gran capacidad para resolver los problemas.	X		X		X		
13	Te anticipas a las dificultades.	X		X		X		
14	Muestras aptitud para integrarte al equipo.	X		X		X		
15	Te identificas fácilmente con los objetivos del equipo.	X		X		X		
16	Trabajas fluidamente con tus pares.	X		X		X		
17	Planificas tus actividades.	X		X		X		
18	Haces uso de indicadores.	X		X		X		
19	Te preocupas por alcanzar tus metas.	X		X		X		
20	Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones.	X		X		X		

Recomendaciones:

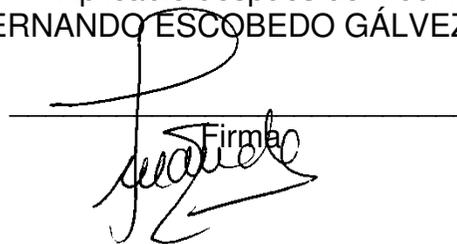
Opinión de experto: Aplicable (X)

Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ

DNI: 44632438



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: **GALVANI GUERRERO GARCÍA**

Nº DNI / CE: **45101586**

Edad: **36**

Teléfono / Celular: **973758395**

Email: **gguerrerog@untumbes.edu.pe**

Título profesional: **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Grado académico: Maestría () Doctorado ()

Especialidad: **DIRECCIÓN DE PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES**

Institución que laboral: **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: **PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024**

Autor (es): **L LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO**

Programa académico: **ADMINISTRACIÓN**


Firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: GALVANI GUERRERO GARCÍA

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

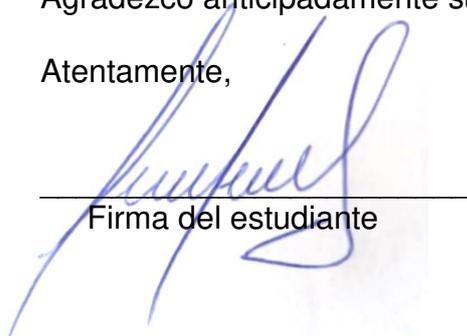
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle a la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación.
- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia.
- Ficha de validación.

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma del estudiante

DNI: 40782238

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024								
Nº	Variable 1: CONDICIONES LABORALES	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: CONDICIONES FÍSICAS							
1	Cuenta con suficiente iluminación para realizar sus actividades	X		X		X		
2	Los ambientes donde trabaja cuentan con ventilación adecuada.	X		X		X		
3	El lugar de trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.	X		X		X		
4	El lugar de trabajo cuenta con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.	X		X		X		
	Dimensión 2: CONDICIONES PSICOLÓGICAS							
5	Considera que tiene sobrecarga laboral.	X		X		X		
6	Considera que está lo suficientemente preparado para un buen desempeño en su trabajo.	X		X		X		
7	Tiene motivación en su área de trabajo.	X		X		X		
8	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza y condición social.	X		X		X		
	Dimensión 3: CONDICIONES SOCIALES							
9	Considera que en su trabajo le permiten desarrollarse personal y profesionalmente.	X		X		X		
10	Es frecuente su centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de sus jefes.	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X)

Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA

DNI: 45101586


Firma

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024								
Nº	Variable 2: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN							
1	Terminas tu trabajo oportunamente.	X		X		X		
2	Cumples con las tareas que se te encomiendan.	X		X		X		
3	Realizar un volumen adecuado de trabajo.	X		X		X		
4	Haces uso racional de los recursos.	X		X		X		
5	No requieres de supervisión frecuente.	X		X		X		
6	Te muestras profesional en el trabajo.	X		X		X		
7	Te muestras cortés con los trabajadores.	X		X		X		
8	Brindas una adecuada orientación a los trabajadores.	X		X		X		
9	Evitas los conflictos dentro del tiempo.	X		X		X		
10	Evitas los conflictos fuera del equipo.	X		X		X		
	Dimensión: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES							
11	Muestras nuevas ideas para mejorar los procesos.	X		X		X		
12	Tienes gran capacidad para resolver los problemas.	X		X		X		
13	Te anticipas a las dificultades.	X		X		X		
14	Muestras aptitud para integrarte al equipo.	X		X		X		
15	Te identificas fácilmente con los objetivos del equipo.	X		X		X		
16	Trabajas fluidamente con tus pares.	X		X		X		
17	Planificas tus actividades.	X		X		X		
18	Haces uso de indicadores.	X		X		X		
19	Te preocupas por alcanzar tus metas.	X		X		X		
20	Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones.	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X)

Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA

DNI: 45101586


Firma

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: **HENRRY BERNARDO GARAY CANALES**

Nº DNI / CE: **00373867**

Edad: **50**

Teléfono / Celular: **949413121**

Email: **hgarayc@untumbes.edu.pe**

Título profesional: **CONTADOR PÚBLICO**

Grado académico: Maestría () Doctorado (**X**)

Especialidad: **GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Institución que laboral: **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: **PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024**

Autor (es): **LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO**

Programa académico: **ADMINISTRACIÓN**


Firma.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: HENRRY BERNARDO GARAY CANALES

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

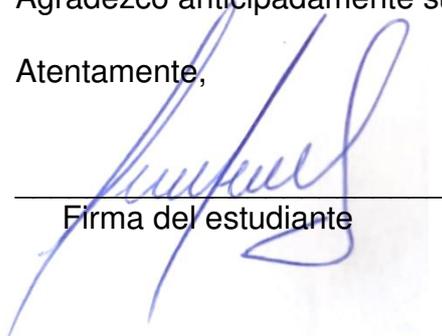
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle a la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de experto para proceso de validación.
- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de consistencia.
- Ficha de validación.

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma del estudiante

DNI: 40782238

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024								
Nº	Variable 1: CONDICIONES LABORALES	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: CONDICIONES FÍSICAS							
1	Cuenta con suficiente iluminación para realizar sus actividades	X		X		X		
2	Los ambientes donde trabaja cuentan con ventilación adecuada.	X		X		X		
3	El lugar de trabajo cuenta con una distribución y tamaño adecuado.	X		X		X		
4	El lugar de trabajo cuenta con medidas de bioseguridad y de riesgos laborales.	X		X		X		
	Dimensión 2: CONDICIONES PSICOLÓGICAS							
5	Considera que tiene sobrecarga laboral.	X		X		X		
6	Considera que está lo suficientemente preparado para un buen desempeño en su trabajo.	X		X		X		
7	Tiene motivación en su área de trabajo.	X		X		X		
8	Respeto a las personas sin considerar edad, género, etnia, raza y condición social.	X		X		X		
	Dimensión 3: CONDICIONES SOCIALES							
9	Considera que en su trabajo le permiten desarrollarse personal y profesionalmente.	X		X		X		
10	Es frecuente su centro de trabajo recibir estímulos laborales por parte de sus jefes.	X		X		X		

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: DR. HENRRY BERNARDO GARAY CANALES

DNI: 00373867



 Firma

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024								
Nº	Variable 2: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: DESEMPEÑO EN LA FUNCIÓN							
1	Terminas tu trabajo oportunamente.	X		X		X		
2	Cumples con las tareas que se te encomiendan.	X		X		X		
3	Realizar un volumen adecuado de trabajo.	X		X		X		
4	Haces uso racional de los recursos.	X		X		X		
5	No requieres de supervisión frecuente.	X		X		X		
6	Te muestras profesional en el trabajo.	X		X		X		
7	Te muestras cortés con los trabajadores.	X		X		X		
8	Brindas una adecuada orientación a los trabajadores.	X		X		X		
9	Evitas los conflictos dentro del tiempo.	X		X		X		
10	Evitas los conflictos fuera del equipo.	X		X		X		
	Dimensión: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES							
11	Muestras nuevas ideas para mejorar los procesos.	X		X		X		
12	Tienes gran capacidad para resolver los problemas.	X		X		X		
13	Te anticipas a las dificultades.	X		X		X		
14	Muestras aptitud para integrarte al equipo.	X		X		X		
15	Te identificas fácilmente con los objetivos del equipo.	X		X		X		
16	Trabajas fluidamente con tus pares.	X		X		X		
17	Planificas tus actividades.	X		X		X		
18	Haces uso de indicadores.	X		X		X		
19	Te preocupas por alcanzar tus metas.	X		X		X		
20	Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones.	X		X		X		

Recomendaciones:

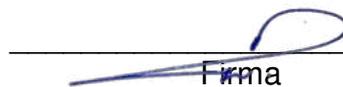
Opinión de experto: Aplicable (X)

Aplicable después de modificar ()

No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: DR. HENRRY BERNARDO GARAY CANALES

DNI: 00373867


Firma

Confiabilidad del instrumento por variable a través de alfa de Cronbach.

Fiabilidad de la variable Condiciones laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	53	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	10

El instrumento presentó una confiabilidad de 0,842 lo que demuestra una **BUENA** fiabilidad de consistencia interna.

Fiabilidad del desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	53	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	20

El instrumento presentó una confiabilidad de 0,832 lo que demuestra una **BUENA** fiabilidad de consistencia interna.

Anexo 04. Formato de consentimiento informado y otros

PROCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia. La presente investigación se titula

.....
..... y es dirigido por investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de las condiciones laborales para el desempeño organizacional en la gerencia de presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente. Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del WhatsApp Si desea, también podrá escribir al correo para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombres y apellidos: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador: _____



Chimbote, 13 de junio del
2024

CARTA N° 0000000983- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

**GOBIERNO REGIONAL DE
TUMBES**

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada **PROPUESTA DE MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL**

DE TUMBES 2024, que involucra la recolección de información/datos en 50, a cargo de **JUAN ANTONIO LOJAS JARAMILLO**, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, con DNI N° 40782238, durante el período de 05-05-2024 al 13-05-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Dr. Willy Valle Salvatierra
Coordinador de Gestión de Investigación

DECLARACIÓN JURADA

Yo, LOJAS JARAMILLO JUAN ANTONIO, identificado(a) con DNI: 40782238, con domicilio real en Avenida Arica 375 - Barrio San José - Distrito de Tumbes – Provincia de Tumbes – Departamento de Tumbes.

DECLARO BAJO JURAMENTO.

En mi condición de bachiller de Administración con código de estudiante 211151088 de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-I;

1. Que los datos consignados en la tesis titulada: PROPUESTA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE PRESUPUESTO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES 2024. Son reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Tumbes, 29 de mayo del 2024.



Firma del bachiller

DNI: 40782238



Huella digital