



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

TESIS

**CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION**

Autor:

Bach. Álvarez Saavedra, Carlos Gustavo

<https://orcid.org/0000-0002-0854-9044>

Asesor:

Dr. García Yovera, Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dra. Heredia Llatas Flor Delicia
Nombre Completo Firma

AGRADECIMIENTO

A mi gran maestra Flor Delicia Heredia Llatas, por sus enseñanzas y el constante apoyo, por transmitirme sus mejores conocimientos y experiencias para lograr concluir satisfactoriamente esta tesis.

A todos los maestros y personal administrativo de la Universidad Señor de Sipán por dedicar su tiempo y estar presente en mi formación profesional.

Al personal de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, por brindarme todas las facilidades para realizar el presente trabajo de investigación

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por permitirme estar vivo y seguir adelante con mis metas

A mis padres Carlos e Isabel, por siempre creer en mí y por el apoyo incondicional que me brindan

A mi esposa Paola, a mis hijos Luciana, Dariana, Romina y Ricardo por mantenerme siempre de pie y darme las fuerzas para continuar en esta lucha diaria

RESUMEN

La presente investigación titulada “Condiciones ambientales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz”, se basó en una evaluación sobre las variables de estudio condiciones ambientales (variable independiente) y cómo las mismas pueden influenciar de manera favorable o desfavorable en el desempeño laboral (variable dependiente) de los colaboradores de la municipalidad distrital que fue objeto de estudio durante el presente año, es decir, el año 2021. La investigación tuvo como objetivo general determinar las condiciones ambientales de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2021; desde una óptica metodológica, el estudio conto con un tipo de investigación cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal, además de ser de nivel correlacional, la muestra estuvo constituida por los todos los colaboradores de la municipalidad que fueron 30; la técnica utilizada fue la encuesta, con su respectivo instrumento: el cuestionario. En virtud a los resultados, el elemento más resaltante de los mismos fue que, teniendo en cuenta el objetivo general para determinar la relación entre las variables de estudio, se determinó lo siguiente, las condiciones ambientales están muy relacionadas con el desempeño laboral con un p valor de 0.000 siendo menor que 0.05, es decir que existe correlación entre ambas variables, además de ser directa. En tal sentido, mientras las condiciones ambientales mejoren, esto favorecerá al buen desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Condiciones ambientales, desempeño laboral, trabajo, colaboradores, influencia.

ABSTRACT

This research entitled "Environmental conditions and their influence on the work performance of employees of the district Municipality of José Leonardo Ortiz", was based on an evaluation of the study variables environmental conditions (independent variable) and how they can influence favorable or unfavorable way in the work performance (dependent variable) of the collaborators of the district municipality that was the object of study during this year, that is, the year 2021. The general objective of the research was to determine the environmental working conditions and their influence on the work performance of employees of the District Municipality of José Leonardo Ortiz, Chiclayo, 2021; From a methodological point of view, the study had a type of quantitative research, with a non-experimental and cross-sectional design, in addition to being correlational, the sample consisted of all the collaborators of the municipality, who were 30; the technique used was the survey, with its respective instrument: the questionnaire. By virtue of the results, the most outstanding element of them was that, taking into account the general objective to determine the relationship between the study variables, the following was determined, the environmental conditions are closely related to job performance with a p value of 0.000 being less than 0.05, that is to say that there is a correlation between both variables, in addition to being direct. In this sense, while the environmental conditions improve, this will favor the good work performance of the collaborators.

Keywords: Environmental conditions, job performance, work, collaborators, influence.

Índice

AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCION	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Trabajaos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación e importancia del estudio	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos	33
MATERIALES Y MÉTODOS	34
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	34
2.2. Población, muestra y muestreo.....	34
2.3. Variables, Operacionalización	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	39
2.6. Criterios éticos.....	39
2.7. Criterios de rigor científico	40
RESULTADOS.....	41
3.1. Presentación de resultados	41
3.2. Discusión de resultados.....	47
3.3. Aporte practico.....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS	67

Índice de tablas

Tabla 1 Variable independiente: Condiciones ambientales	36
Tabla 2 Variable dependiente: Desempeño laboral.....	37
Tabla 3 Confiabilidad de los instrumentos.....	41
Tabla 4 Coeficiente de fiabilidad	41
Tabla 5 Coeficiente de fiabilidad	42
Tabla 6 Pruebas de normalidad del instrumento de condiciones ambientales y desempeño laboral	43
Tabla 7 Correlación entre la variable de condiciones ambientales con el desempeño laboral.....	44
Tabla 8 Correlación entre condiciones ambientales con el desempeño laboral	45
Tabla 9 Correlación entre condiciones de tiempo con el desempeño laboral	46
Tabla 10 Correlación entre condiciones sociales con el desempeño laboral	47

INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, se define al entorno de trabajo como un conjunto de aspectos materiales los cuales integran el entorno dentro del cual se realizan tareas, como pueden ser las condiciones de seguridad, la presencia de contaminación física, química, biológica, entre otros. En cuanto a las exigencias de la tarea: en esta sección lo constituye dos aspectos como el cargo físico y el mental. Lo primero alude a un esfuerzo de manera estática o también llamado dinámica, el cual hace el colaborador al momento de realizar sus labores en una organización y lo segundo se refiere a las múltiples exigencias cognitivas las cuales involucran caracteres como la atención, la monotonía, entre otros (Gomez, 2017).

Por otro lado, en Ecuador en su estudio comento que actualmente todas las organizaciones del estado buscan la mejora continua en las condiciones ambientales, por lo que deben recordar qué tiene mayor impacto en el éxito o fracaso del desempeño laboral; es decir, el cómo se siente el colaborador en su respectivo puesto laboral no solo es lo suficientemente considerable para satisfacer sus necesidades, sino que también brinda un buen clima organizacional. Para ello, la empresa debe tomar las medidas oportunas para analizar la incidencia del desarrollo de los recursos humanos, la sostenibilidad y las claves del éxito empresarial; esto se complementa con una excelente atención a los clientes como parte de la filosofía de la empresa, es decir, todas aquellas personas conformantes de la empresa. El valor básico de la empresa y la calidad del servicio es la misión, de manera que primero se busque un ambiente armonioso entre los clientes internos de los clientes, para luego generar interacciones ideales entre los clientes internos y externos (Campuzano y Suárez 2018).

En tanto, la organización panamericana de la salud en su plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025, menciona la importancia del recinto de trabajo como beneficio para la productividad, puesto que, este forma parte de la utilidad que estos pueden lograr si el lugar es propicio y óptimo, de igual manera, en contraste los factores negativos, como baja producción, estrés, problemas entre el grupo. De igual manera hace mención que tiene un plan de asistencia técnica con varios enfoques preventivos como: mejorar las leyes internas que respaldan la salud de cada

trabajador, además de promover el desarrollo de los lugares de trabajo seguro, además de obtener el acceso de salud universal, teniendo todos estos lineamientos bajo la ODS (Organización panamericana de salud, 2019).

Por su parte, Fellowes, empresa española líder en soluciones de oficina, desarrollo un estudio en marco de la activación laboral presencial en pandemia en dicho país, participando más de 6000 colaboradores europeos con el fin de saber si ellos consideran el lugar de trabajo relevante para sentirse satisfechos laboralmente, la investigación revelo que 9 de cada 10 trabajadores consideran de importancia el ambiente de trabajo. Asimismo, un 37% afirma que se siente más productivo trabajando desde una oficina. De igual manera, un 89% considera que las empresas tienen que invertir en adquirir maquinaria para brindar un aire limpio y saludable. Otro punto importante del estudio es que consideran que para optimar su productividad deben de tener un ambiente más ergonómico, siendo un 91% de los encuestados quienes afirman esto. Terminando el estudio, exponen que el trabajo en el futuro dejara de ser considerado como un componente de solo en oficina, si no que puede ser desde su casa, por lo cual exhorta a las empresas a generar un lugar de trabajo más familiar que formal (Fellowes, 2021).

Asimismo, el gobierno español señala que las condiciones físicas y ambientales en un entorno laboral inciden con el correcto desempeño o no de las funciones de los trabajadores ya sea en una institución denominada pública o privada. Básicamente entre las condiciones ambientales podemos referirnos entre ellas a: la condición térmica, acústica, vibratorio y de iluminación por lo que todo que se ha mencionado puede mejorar o también empeorar la calidad del ambiente laboral o entorno de trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

Por último, a nivel internacional, la asociación española de ergonomía refiere que al desarrollar lo que es un buen desempeño en las labores del trabajo, también dependerán del material mobiliario con el que cuente una empresa, puesto que, estos facilitaran y mejoraran cada una de las actividades, además de brindaran un estable confort y a su vez gran comodidad, además indican que la silla y mesa trabajo deben de ser adaptadas a las tareas que debe de realizar el trabajador (Asociación española de Ergonomia, 2018).

A nivel nacional, Servir define que las condiciones de trabajo son los bienes, prestaciones, servicios, montos dinerarios, gastos y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor público que no tiene carácter remunerativo, ya que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino que se entrega al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (Diario el Peruano, 2020).

En un artículo de investigación que realizó en la municipalidad de San Jerónimo, se pudo concluir que las diferentes condiciones de trabajo mantienen una relación con un 46.4% en referencia con el desempeño de labores de cada personal del área de administración, lo que se puede demostrar que si se quiere que un trabajador realice de manera eficientemente cada una de sus funciones, es fundamental la existencia de óptimas condiciones de trabajo (Auccapure, 2019).

De manera similar, según indica el Diario Gestión, la productividad de una empresa depende directamente de la felicidad de sus trabajadores, de hecho, los aspectos más valorados por estos son los días libres remunerados, flexibilidad laboral ante planificación familiar, etc. Un análisis de Glassdoor señala que el 57% de los trabajadores considera los beneficios extra al momento de analizar una oferta. Los casos más conocidos son los de Google y Apple, ya que se caracterizan por ofrecer a sus trabajadores extensas áreas destinadas al entretenimiento e incluso oficinas diseñadas arquitectónicamente para su confort (Gestión, 2019).

Por su parte, Aptitus señala que las condiciones ambientales en el centro laboral es uno de los aspectos al que más le dan importancia los trabajadores. La organización realizó una encuesta y los resultados arrojaron que el 86% renunciaría a su actual trabajo si no tuviese buenas condiciones ambientales, mientras que el 81% estima el clima como un aspecto relevante para el desarrollo de sus funciones (Andina, 2020).

En los últimos meses las noticias con referencia a las condiciones ambientales se han extendido debido a que afecta al desempeño laboral lo cual las consecuencias recaen en cuanto al crecimiento y desarrollo. Se menciona que la gerencia de recursos humanos requiere enfocarse no solamente al establecer la gestión de talentos, sino dirigirse a poder conseguir condiciones que proporcionan el bienestar emocional de los trabajadores, dado que su felicidad y con ello su productividad

influirá más que un cheque salarial sino unas adecuadas condiciones laborales. (Prevencionar, 2020).

Finalmente, en nuestro país se promulgo la ley N° 29783, dicha ley tiene como propósito principal promover una cultura preventiva en la que se involucre el estado, el sector privado y organizaciones de trabajadores. Todo ello con el objetivo de salvaguardar lo referente a la integridad física y emocional de los trabajadores, con la finalidad de que todas las partes involucradas resulten favorecidas en sus funciones, como en sus beneficios económicos (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

En la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz se brindan servicios sin fines de lucro por ser una entidad pública que necesita del máximo compromiso de parte de sus trabajadores. Sin embargo, el ritmo de trabajo está constantemente al límite de las capacidades humanas, por lo que se infiere que no existen buenas condiciones laborales, lo cual se transfiere a demoras en entrega de documentos y mal servicio al cliente.

1.2. Trabajos previos Internacional

Salazar (2018), en su tesis “Condiciones ambientales y su incidencia con la fatiga laboral de los trabajadores en cooperativas de ahorro y crédito”, teniendo como objetivo fue la evaluación de las diferentes condiciones ambientales y su incidencia en la fatiga laboral de los colaboradores los cuales realizan actividades financieras, además se propuso una alternativa de solución considerada factible en cuanto a la mejora de las condiciones ambientales laborales de las oficinas financieras. El estudio es de tipo descriptivo, exploratorio además de tener enfoque mixto, Se empleó una encuesta a la población completa de 42 trabajadores como estrategia para obtener los resultados del estudio. El examinador llegó a las siguientes conclusiones: Se encontró que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio, lo que implica que se tomen acciones inmediatas para mitigar el riesgo, además de que la estabilidad laboral no se encuentra en un ambiente favorable, es decir, los trabajadores no se sienten parte de la empresa, y que el desempeño laboral de los trabajadores puede verse afectado en el futuro debido al desgaste físico y emocional.

Grisales y Gallego (2020), en su tesis titulada “Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira.”, como finalidad de su estudio el autor propone demostrar la relación que existe entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, puesto que, indica que puede afectar de manera negativa o positiva la productividad y desarrollo de la organización. La investigación es de enfoque cuantitativo y correlacional, para conocer el resultado de la investigación optó por aplicar una encuesta a 30 colaboradores de la institución, además de un instrumento de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró. Grisales en su tesis llegó a la deducción que, si existe una conexión significativa respecto a las variables en consecuencia que afecta y genera insatisfacción, teniendo un énfasis en los puntos: condiciones físicas y lugar en que desempeña sus labores. Además, indicó que existe una brecha entre hombres y mujeres con respecto a la relación con sus jefes, toma de decisiones y satisfacción laboral.

Castillo et al (2019), en su investigación “Influencia del clima laboral en el desempeño del colaborador dentro de la organización” Su objetivo era revelar el impacto del clima laboral en el desempeño de los empleados en las empresas y descubrir los elementos que desempeñan un papel en el clima laboral. El estudio es de tipo descriptivo además de ser correlacional. Para la recopilación de datos se aplicó el cuestionario para medir el clima organizacional y dos fichas técnicas formadas por 40 y 50 ítems. Las conclusiones fueron: para que los colaboradores obtengan un buen desempeño laboral y personal se debe tener como prioridad el goce de buena calidad, además de entender las variables internas que están afectando dentro de la organización al comportamiento de los colaboradores.

Santamaría y Ojeda (2020), en su tesis que tiene como título “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro”, cuya finalidad fue indicar si el clima organizacional incide en la variable de desempeño laboral. La investigación es de tipo mixto cualitativo-cuantitativo, además de ser no experimental, transaccional y correlacional. El autor desarrolló una encuesta

con 32 preguntas en escala de Likert. Al finalizar el estudio, el autor llegó a la conclusión de que el clima organizacional influía en el rendimiento laboral de los empleados de Datapro S.A., lo que se estableció primero mediante estadísticas descriptivas y luego se confirmó mediante pruebas de inferencia estadística, que descartaron por completo la idea de independencia entre las variables después de aplicarlas.

Condori y Condori (2018), en su tesis titulada “Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el gobierno autónomo departamental de La Paz (G.A.D.I.P.)”. El fin del estudio es determinar los riesgos ergonómicos que causan efectos en productividad laboral en la institución. La investigación de tipo inductivo. El estudio de Condori y Condori, arrojó que los colaboradores presentan malestar corporal debido a las malas posturas generadas por el mobiliario de la empresa. Es por ello que afirma que los riesgos ergonómicos guardan relación directa con el desempeño laboral, es así que se evidencia en su estudio, donde un 80% del personal encuestado refleja molestias físicas debido a la mala postura adoptada en el trabajo, teniendo mayor preponderancia en un 42% en molestias en la parte del cuello nivel alto.

Molina (2020), en su tesis titulada “Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021”. Teniendo como finalidad elaborar un plan de intervención en relación con los factores antes mencionados en el título y su conexión con el desempeño laboral. El estudio fue de tipo descriptivo – transversal, cuyo estudio estuvo compuesta por 191 trabajadores. Con el resultado obtenido se concluyó que, en virtud de los mismos, se pueden plantear planes de acción para evitar futuras complicaciones en la psique y salud de los colaboradores. Ello beneficiará a la mejora del desempeño laboral de cada trabajador, lo que en consecuencia beneficiará a las organizaciones, puesto que mejores condiciones ocasionan un mejor desempeño en las funciones que cada colaborador realiza en su centro de labores.

Nacional

Auccapure (2019) con su investigación: “Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo”. Tuvo como objeto determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad. Para ello se hizo un estudio cuantitativo, además de ser no experimental de alcance correccional. Los resultados revelaron que según la correlación de Spearman existen condiciones ambientales que tienen una correlación de 27.4% respecto al desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Cusco, por lo dicho se fue concluyendo que dicho resultado mantiene significancia relativa e intercede en el colaborador.

Reaño (2019), en su investigación titulada “Relación entre las condiciones y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018”, presento como objetivo determinar la relación existente entre las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal del área administrativa de la mencionada casa de estudios. En relación al punto de vista metodológico, la investigación fue no experimental de nivel correlacional y de corte transversal; se hizo empleo de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Dicho instrumento se aplicó a una población de 178 trabajadores del área administrativa, con ello el autor concluyo que, la data resultante evidencia que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de administración de la universidad en estudio, presenta una relación importante desde el punto de vista estadístico; lo que permite identificar que las condiciones laborales favorecen un buen desempeño en el personal del área de administración del objeto de estudio.

Alvarado et al (2019), llevaron a cabo su investigación que tiene por título “Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica”. Tuvo como objetivo establecer las circunstancias de trabajo y su correlación con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de la clínica Padre Luis Tezza durante el periodo Noviembre – diciembre 2018. La investigación fue con un enfoque

cuantitativo, el tipo fue de carácter descriptivo, correccional y de corte transversal. Su población de estudio estuvo constituido por 32 profesionales, donde se utilizó una encuesta y observación como técnicas y su correspondiente cuestionario. La conclusión a la que se llegó en la investigación fue que las condiciones de trabajo interceden para el buen desempeño de los trabajadores, a mejor condicional laboral, mejor es el desempeño de la persona en sus labores.

Collantes y Sernaque (2019), con su investigación “seguridad laboral de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huaura - huacho, 2019”, la cual tuvo como objetivo establecer el nivel d Seguridad Laboral de los colaboradores de limpieza pública de la municipalidad de dicha provincia. Para ello utilizaron una metodología de tipo básica, de nivel descriptivo con diseño de carácter no experimental dado que no se manipularon las variables de estudio, además posee un enfoque cuantitativo. Para esta investigación se contó con 98 trabajadores de limpieza pública del municipio. Finalmente se concluye que, en cuanto al nivel de seguridad laboral, nivel de condiciones de seguridad, nivel de condiciones ambientales, nivel de carga de trabajo, nivel de la organización y ordenamiento en el trabajo, fueron considerablemente bajos, lo cual se infiere que existe una ausencia de un apacible ambiente laboral que refleje seguridad.

Huingo (2019), en su investigación titulada “Percepción de las condiciones ambientales del trabajo de los trabajadores de construcción civil y cómo estas repercuten en su participación en el rol de trabajador en el Centro de Infraestructura Universitaria-UNI, Lima-Perú 2016”. Teniendo como finalidad determinar la relación entre la percepción de las condiciones ambientales de trabajo y el rol de su participación en el antes mencionado sector de construcción. Metodológicamente la investigación presento un diseño cuantitativo y correlacional, el instrumento de investigación fue el cuestionario, que se aplicó a una población conformada por la totalidad de los trabajadores del sector construcción, es decir, 35 colaboradores. En relación con los resultados, el estudio concluye que, el nivel de relación entre las variables de estudio es positiva, aunque no significativa; todo ello pone de manifiesto

que, ante una percepción positiva de las condiciones ambientales de trabajo, mejora la participación en el rol de colaborador.

Ruiz (2021), en su investigación titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi ESSALUD, Lambayeque - Perú, 2019”. Presento como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio mencionadas en el título de la investigación de los servidores públicos del citado hospital. El estudio metodológicamente presento la siguiente estructura, tuvo un diseño de carácter no experimental, fue descriptivo y correlacional; la muestra estuvo conformada por un total de 79 trabajadores del citado nosocomio, el instrumento utilizado fue el cuestionario y con ello el autor de la investigación concluyo que, existe una relación significativa entre las variables que fueron objeto de estudio, dando lugar a que, a un buen entorno laboral y con las condiciones y gestiones adecuadas, los colaboradores mejoran significativamente sus funciones, logrando articular las mismas en una calidad adecuada y con una ejecución de las tareas asignadas eficientes.

Local

Ramos (2019), de la universidad Nacional de Piura, realizó una investigación sobre el “Ambiente laboral como factor de ansiedad en miembros del establecimiento policial PNP comisaria Sullana – Piura, 2018”. El fin del estudio es determinar si influye el ambiente laboral en el desarrollo de la ansiedad sobre los policías en la ciudad Sullana. La investigación es de tipo correlacional, descriptiva, con método científico y clínico. La muestra del investigador lo conforma cuarenta y ocho policías, donde el autor aplico la técnica de encuesta para la recolección de datos. La investigación de Ramos obtuvo como resultado que el 47% de encuestados indican al ambiente donde realizan sus labores como el no adecuado para sus funciones policiales, sin embargo, esto no les afecta en el trabajo que realiza. Por otro lado, el autor menciona que a pesar de que no sea de influencia esto a largo plazo genera un gran riesgo porque puede crear un cierto grado de ansiedad, debido a las malas condiciones ambientales, por lo cual deben de tomarlo en cuenta y proponer mejorar las condiciones ambientales para contrarrestar la problemática.

Larrea (2020), en su investigación titulada “Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción ciudadana en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lambayeque”. Presento como objeto general el análisis de la influencia de las variables presentes en el estudio de investigación de la citada gerencia regional. La metodología de la investigación fue de tipo cuantitativa y correlacional y de diseño no experimental; la muestra la conformaron 30 trabajadores de la gerencia regional de trabajo, para ello como técnica que se utilizó fue la encuesta y como cuestionario referente al instrumento. Con ello, el autor llegó a la conclusión que, si bien es cierto las condiciones laborales influyen, sea positiva o negativamente la satisfacción ciudadana, ello no repercute significativamente en la percepción de las personas, puesto que las mismas en ocasiones llegan con ciertos condicionamientos, que resulta casi imposible cambiar. Las mismas, independientemente vienen con una idea preconcebida y en consecuencia, ello constituye un elemento de juicio que se ha de considerar.

Limo (2018), realizó su investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Proyecto especial Olmos Tinajones – Lambayeque”, de la cual se desprende como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de ya mencionado campo. Por ello, se utilizó una metodología de tipo descriptivo, enfoque cualitativo y diseño correlacional, dado ello la población se constituyó por 320 trabajadores, así mismo para la obtención de información se empleó un cuestionario y un inventario. Se pudo concluir que, existe una influencia del clima organizacional con relación al desempeño del trabajador la cual refleja debilidad ya que presentó una correlación de 26%.

Callao (2020), con su tesis titulada “Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la central de notificaciones de la corte superior de Lambayeque, 2019”, la investigación se desarrolló en establecer la relación que existe entre las mencionadas variables de estudio. El autor en su hipótesis propone que si existe relación directa entre las variables. Esta investigación es de tipo descriptivo – cuantitativa basado además de ser no experimental, transversal, correlacional. Para la obtención los datos del estudio, Callao aplicó la técnica del cuestionario en 48

personas, siendo el total de trabajadores. Al finalizar la investigación se comprobó que la hipótesis planteada por el autor si es la correcta, puesto que el clima de la organización influye en cuanto a la calidad de servicio y se encontró que existe un clima laboral inadecuado lo cual desfavorece el desempeño de los trabajadores.

Guarniz y Palomino (2019), en su tesis titulada “El Endomarketing como estrategia para fortalecer el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz – Chiclayo 2019”. El motivo del estudio se basó en proponer múltiples estrategias en relación al endomarketing para mejorar el desempeño laboral. El estudio de nivel descriptivo y diseño no experimental - transversal conto con una muestra de 191 colaboradores aplicando el instrumento un cuestionario. El estudio demostró que la Municipalidad tiene deficiencia en los programas que brinda de capacitación no satisfaciendo así las necesidades de sus trabajadores. Finalmente, el autor concluye que las estrategias de endomarketing son capaces de fortalecer el desempeño laboral en la Municipalidad, ya que van de acorde con la necesidad logrando así el desarrollo requerido para el personal.

Aquino (2019), en su tesis titulada “Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el hospital Alberto Sabogal – 2018”. El estudio presento como objetivo evaluar los riesgos ergonómicos que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores del citado hospital, la investigación fue de tipo descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta. En virtud a ello, el estudio concluyo que, en relación a los factores físicos, psicosociales y las condiciones ambientales; estos guardan una clara correspondencia con el desempeño de los trabajadores, puesto que todo lo antes mencionado tiene una consecuencia con el desempeño de las funciones que cada trabajador realiza de manera individual y grupal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Condiciones ambientales de trabajo

Definición

Las condiciones ambientales de trabajo según Soler (2021) menciona que son múltiples contextos en los cuales un trabajador empieza a

desenvolverse con la ejecución de sus actividades laborales diarias, he aquí la importancia de la identificación de las diferentes condiciones ya sea de seguridad personal, como la de comodidad o ajuste a la actividad laboral del personal, de este modo se buscará promover diferentes cambios ambientales que puedan ser a favor de una salud óptima y a su vez que pueda enriquecer en desempeño de los trabajadores en total.

Beneficios laborales

Los beneficios laborales según Alfonzo (2013), son las estrategias que una empresa emplea para superación de sus colaboradores, en tal sentido se convierte en una manera compensativa que enriquece la valoración del entorno laboral, permitiendo así que los trabajadores se desenvuelvan libremente, por ello se considera a los beneficios laborales como un a alto impacto en de retención del personal.

Para el ministerio de trabajo y promoción del empleo (2014), considera a los beneficios laborales como la compensación, prestaciones o beneficios sociales los cuales están regulados por la legislación peruana y entre ellos se encuentran a las gratificaciones, vacaciones, la asignación familiar, compensación por tiempo de servicios (CTS), a las utilidades, así como, seguro de vida ley, la maternidad para las madres colaboradoras, entre otros.

Condiciones relacionadas con la función laboral

a) Esfuerzo físico requerido

Según Baquero et. al. (2019). En diversas organizaciones, para aumentar su productividad, requieren del esfuerzo físico, ello consiste en las diferentes actividades que demanda la acción del cuerpo y sus habilidades para satisfacer un objetivo en concreto. Mayormente implica repetición de acciones, movimientos de torsión o bruscos, entre otros, los cuales suelen desarrollarse en un mismo lugar con diferentes actividades,

El esfuerzo físico también conocido como carga física contempla:

- El trabajo muscular estático: Esta actividad consiste en un trabajo donde los músculos están contenidos durante un periodo de tiempo determinado.
- El trabajo muscular dinámico: Consiste en el esfuerzo que realizan el cuerpo a medida de tensión y relajación del musculo, lo cual se suele dar en un ambiente de manipulación de cargas involucrando a un trabajador o más para levantar, colocar, empujar o desplazar involucrando un riesgo para los trabajadores.

Se deriva del esfuerzo físico:

- Fatiga física como dolor muscular
- Lesión músculo esquelética como lumbalgias, alteraciones de discos intervertebrales, fracturas de vertebras, entre otros.

b) Manipulación de equipos

Según Portela (2010) La manipulación de cargas o equipos se ha convertido en una actividad a considerar, consiste en la operatividad de transportar o manipular un equipo por parte de los trabajadores, es decir que esta manutención como levantar, transportar, descargar o cambiar de lugar conlleva a realizar en cualquier momento, ya sea de un material mediante métodos mecánicos lo cuales pueden ser carretillas, transportadoras, entre otros. manipulación manual limitante a pesos pequeños con manejo ocasional, siendo su incidencia más habitual en personal no docente como: personal de limpieza, cocineros, conserjes.

c) Estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud afirma que el estrés laboral es aquella reacción que tiene la persona dada los requerimientos y presión laboral los cuales no están ajustados a sus conocimientos o capacidades, de ahí se desprende su suficiencia de afrontar las situaciones.

Según La Oficina Internacional de Trabajo (2013), el estrés laboral es considerado como un factor perjudicial para la salud del trabajador a medida que no puede ser controlado, supone un desajuste entre el individuo y el puesto en que está en la organización, ello conlleva a que existe un desequilibrio de exigencias a las cuales se encuentra realizando y el recurso tanto físico como mental para poder culminarlo, en otras palabras, existe una presión de sobrecarga de funciones las cuales generan sentimientos de impotencia o frustración lo que conlleva al estrés.

d) Actividades rutinarias

Para Gutiérrez (2019), las actividades rutinarias son aquellas que mantienen secuencia realizadas repetidas veces dentro de un periodo como una semana y normalmente forman parte de la operación de la empresa. Estas actividades han sido planificadas y estandarizadas, por ello implica conocer todo lo que se hace, las herramientas que se utilizan, el lugar en el que se desarrolla, así como los requerimientos principales en cuanto a cada función.

Factores ambientales del trabajo

a) Iluminación

Para los autores Díaz & Noriega (2018), la iluminación en el lugar de trabajado tiene una importancia esencial para la conformidad y seguridad del empleado, por ello se prioriza los niveles adecuados y óptimos en cuanto a la distribución de la luz, de esta manera se puede evitar accidentes p deslumbramientos para cualquier tipo de obstáculo que no se pueda percibir a simple visualización. Además, una iluminación adecuada, los errores y defectos se aprecian con mayor rapidez, conduciendo a la mejor calidad y cantidad de producción, el tiempo es optimizado debido al escaso esfuerzo de la vista para detectar los pequeños detalles, con una buena iluminación es un factor importante de elevación de moral y un agradable ambiente de trabajo.

Para el autor García (2017), la iluminación es un factor esencial en el desarrollo de las actividades laborales correctas, este factor suele ser muy descuidado en cuanto a su correcta adecuación, una deficiente iluminación causa lo que es la fatiga visual, considerándose un accidente muy habitual. Es por ello que la correcta luminosidad se enfoca en llegar directamente al puesto de trabajo para que este sea mejor, dependiendo del trabajo desarrollado, por ejemplo:

- Para trabajos con alta precisión como son las joyerías, imprentas se considera 1000 lux.
- Para trabajos de oficina se considera: 300 lux.
- Para trabajos manuales como son los incluidos en industrias: 200 lux.
- Para almacenes, calderas, salas de maquinarias: 100 lux.

Para poder reforzar y mejorar las condiciones de iluminación es necesario poder identificar el tipo de iluminación requerida y así evitar las incidencias directas de puntos de luz sobre el puesto de trabajo, los factores que considerar para una adecuada iluminación son:

- El tamaño de material
- Contraste de material
- Resplandores

b) Ruido

Para Ficapal & Boada (2012), el ruido en el entorno suele interferir en concentración de las actividades diarias de los trabajadores, mayores se mencionan en las obras de construcción, donde se utilizan maquinas, vehículos, motores, que en cuanto a sus funciones intensas pueden afectar a los trabajadores expuestos. Es esencial poder mantener un clima adecuado, con medidas que posibiliten la ejecución normal de las actividades sin perjudicar la salud de la persona.

c) Temperatura

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) se considera que la temperatura con relación al trabajo realizado debe ser lo siguiente:

- En oficina: la temperatura debe ser entre 17°C y 27°C.
- En locales donde se realizan trabajos ligeros: la temperatura correcta oscila entre los 14 y los 25°C.
- En el verano es recomendable 23° y 27°C.

d) Psicológicos

Las condiciones psicológicas son las diferentes percepciones que el trabajador tiene del ambiente de trabajo, son las representaciones significantes hechas por los trabajadores referentes a la estructura, sucesos procesos que ocurren en la organización. En otras palabras, estas condiciones representan la manera en que cada trabajador instaura la labor experiencial de su ambiente laboral. (Pérez J. P., 2016)

Dimensiones de la variable

a) Condiciones laborales

Para el autor Soler (2021), las condiciones laborales son las condiciones físicas y ambientales en el ambiente laboral, se considera también como ergonomía ambiental y ello se desprende dado que tiene relación con el ruido, temperatura, iluminación, entre otros, los cuales intervienen en el nivel de confort que realiza la persona en el trabajo y que además influye en la seguridad y su rendimiento. Los factores considerados son, por ejemplo:

- El ambiente térmico
- Las condiciones de iluminación
- El nivel del ruido
- Las vibraciones

b) Condiciones de tiempo

Según Soler (2021) las condiciones de tiempo repercuten tanto en el trabajador como en el empleador. Ello versa sobre el lapso de tiempo en el que el colaborado presenta su disponibilidad en realizar su labor; todo ello desde el inicio de sus actividades hasta finalizar las mismas. Aunque cabe precisar que todo ello, se hace según el turno asignado. Así mismo estas condiciones influyen sobre la vida cotidiana de la persona dado que su duración y distribución afecta su calidad de vida y debe existir tiempo extra laboral para dedicarse a la familia, la vida social o el ocio.

Además, el tiempo de trabajo es condicional a los objetivos que la empresa debe cumplir, como son el máximo aprovechamiento de actividades o utilización de máquinas, herramientas las cuales disminuyan tiempos para su competitividad.

c) Condiciones sociales

Según Soler (2021), señala que las condiciones sociales en el centro de labores versan sobre las relaciones entre los distintos grupos de personas, sin discriminar género, orientación, clase social, entre otros. Bajo la subordinación estas condiciones reflejan el comportamiento, el trabajo en equipo y los valores que se ejercen dentro de la organización.

1.3.2. Desempeño laboral

Definición

Los autores Morente et al. (2018) afirma que el desempeño laboral hace referencia a una calidad laboral y efectividad de las labores que realizan cada trabajador perteneciente a una empresa o entidad, esto quiere decir que la calidad del servicio o la actividad que realiza está sujeto a las múltiples habilidades que la persona posee, a su vez de la mano con las competencias que ha adquirido profesionalmente, las cuales han de intervenir en los buenos resultados de cada una de sus acciones, los cuales vendrán a ser positivos para la empresa. Cada desempeño que se logre permite que se cumplan los objetivos que establece cada organización dentro de la operatividad de esta, motivando al entorno competitivo.

Elementos del desempeño laboral

a) Liderazgo

Para el autor Maxwell (2012), el liderazgo es influir en las personas, de esta manera se logra ser más eficaz, menciona que el liderazgo es un proceso mas no una posición, el desafío de este es la creación de cambios los cuales faciliten el crecimiento. Maxwell menciona que existen 5 niveles de liderazgo:

- Nivel 1 Posición: Este nivel se considera el más bajo dado que es de ingreso, corresponde a la influencia que tiene el líder con su posición dado el título para la función a desempeñar. Existe una relación donde este nivel y el liderazgo no son llevados correctamente, la posición es normalmente utilizada para mantener autoridad y solamente se conseguirá subordinación en cuanto al entorno limitado mas no por voluntad propia. Manejar adecuadamente este cargo permite obtener seguimiento de las personas libremente.
- Nivel 2 Permiso: En este nivel las personas siguen a otras porque quieren hacerlo, se refleja la valoración que deben tener para desarrollar influencia en ellas. Aquí se desarrolla temas como la confianza, una buena relación de los líderes con sus seguidores, el conocimiento de los suyos, esto quiere decir que implica saber

con quienes trabaja dado que a su vez ellos también sabrán quién los lidera. Por ello el laboral resulta más positivo dado que existe una buena relación de los líderes con sus seguidores.

- Nivel 3 Producción: En este nivel las personas empiezan a seguir al líder por lo que ha hecho por la organización. Esto implica el líder ha intervenido para alcanzar mejores ganancias. En este nivel se afrontan problemas, la toma de decisiones, las cuales se manejan adecuadamente y reflejan el nivel de eficacia.
- Nivel 4 Desarrollo de Personas: Aquí los líderes potencializan a otros, se valen de su posición para desarrollar a sus seguidores. Aquí el trabajo en equipo es esencial y de alto nivel, así como el aumento del rendimiento.
- Nivel 5 Pináculo: Este es el nivel más difícil, dado que para llegar a ello se ha pasado por esfuerzo, habilidades y la intención de hacerlo; aquí los líderes de nivel 5 han llegado a formar líderes de nivel 4, esto quiere decir que ahora existirá seguidores que son líderes solos, el liderazgo de poder creará otras personas que reflejen lo mismo es lo que complementa a este nivel.

b) Responsabilidad

Según Valbuena & Monfort (2020) todos los trabajadores en una empresa tienen responsabilidades las cuales son determinantes para impulsar los resultados de la organización, de este modo se involucra la creación y mantenimiento de un clima laboral tranquilo, confiable, respetuoso y saludable. Mediante ello los trabajadores comprenden su compromiso y contribución para los resultados finales, en especial con el rendimiento de sus labores.

c) Trabajo en equipo

Para Galván (2015), el trabajo en equipo consiste en la cooperación de 2 o más personas unidas para un fin común, ello implica que todos colaborarán para el logro de un objetivo establecido de tal manera que la tarea sea más sencilla y tenga resultados buenos rumbo al

éxito. Las múltiples empresas se componen de personas y estas son distribuidas en equipos a fin de dividir el trabajo y llegar a un resultado. Todo ello es importante porque el trabajo grupal genera sinergias, proactividad, empoderamiento, amistad y un ambiente laboral fluido.

Trabajaren equipo consiste en:

- Se definen metas
- Se establecen objetivos medibles
- Se enfoca en la toma de decisiones
- Cuenta con un líder natural

Para conseguir que los miembros del equipo se involucren en el trabajo y con la empresa se debe contar con lo siguiente:

- Complementariedad
- Comunicación
- Coordinación
- Confianza
- Compromiso

d) Capacitaciones

Según Orozco (2017), la capacitación es considerada una actividad de educación para desarrollar las capacidades humanas, es un proceso de profesionalización del colaborador para que este pueda lograr ya sea metas personales, de su labor y para con la organización. La capacitación es esencial, porque implica reforzar a un profesional ampliando sus conocimientos ya sea teóricos o prácticos, fortaleciendo sus actitudes y mejorando habilidades, este proceso debe ser considerado continuo dado que es una inversión que beneficia tanto a los colaboradores como a la empresa, esto quiere decir que la capacitación tiene un rol importante para lograr labores y proyectos dados los objetivos establecidos por la entidad y busca que estas labores realizadas sean de productivas y de calidad.

La capacitación consiste en:

- Talleres
- Cursos
- Diplomados
- Congresos

Características del desempeño laboral

Según Flores (2018), explica que las características del desempeño laboral son un conjunto capacidades, conocimiento y habilidades que debe define al individuo, el cual demuestra durante su desenvolvimiento laboral, haciéndolo diferenciar de los demás. Entre las distintas características según el autor, comprenden:

- **Adaptabilidad:** Se refiere al desenvolvimiento eficiente independientemente de los cambios ya sea referido a las funciones, responsabilidades, ambiente o equipo de trabajo. (Flores, 2018).
- **Comunicación:** Se refiere a la capacidad o habilidad de expresar alguna idea eficientemente ya sea individual o en equipo en una organización, mediante distintas maneras. (Flores, 2018).
- **Iniciativa:** Se refiere a promover estrategias o situaciones las cuales ayuden a mejorar el rendimiento laboral en lugar de aceptar lo que ya está establecido en la organización. (Flores, 2018).
- **Conocimientos:** Se refiere al conocimiento tanto académico o técnico, los cuales fueron adquiridos en distintos entornos pero que tienen relación con el área o funciones del individuo. (Flores, 2018).
- **Trabajo en Equipo:** Se refiere a la habilidad que tiene un individuo para mostrar su desempeño laboral en equipo de forma armoniosa de modo que les facilite cumplir con los objetivos y llegar a la meta. (Flores, 2018).
- **Desarrollo de Talentos:** Se refiere a la habilidad de mejorar todas aquellas capacidades y competencias del individuo a través

de capacitaciones u otras actividades, la cuales ayuden con el mejoramiento y desarrollo. (Flores, 2018).

Factores que influyen en el desempeño laboral

a) Capacitación

Una capacitación influye en el desempeño laboral cuando existe una discrepancia entre lo que lo que sabe realmente una persona y lo que debería saber para desempeñar sus obligaciones. Esta diferencia se refleja cuando se desarrolla el desempeño en las labores del puesto tomado, lo que reflejaría en la organización es la incapacidad de tareas asignadas y cumplidas, los costos de equivocaciones cometidas, conflictos innecesarios en el trabajo, ambiente laboral conflictivo y la satisfacción al cliente disminuye; por ello es importante que cada persona tenga una preparación correspondiente.

b) Satisfacción

Olivares, Silva, & Carlos (2012) afirman que, la satisfacción laboral radica en cuanto a la motivación, cuando un trabajador se encuentra contento y dichoso de su labor, siente estabilidad laboral, por ende, crece como profesional y mantiene un equilibrio constante con su vida personal y laboral. Por consecuente cuando existe colaboradores satisfechos, existe crecimiento en la organización, la persona retribuye con su esfuerzo a la empresa haciendo que esta tenga mayor productividad y mejores ganancias. Por ello es importante tomar en cuenta a los trabajadores permitiéndoles el desarrollo profesional y personal, de tal manera que se genere un mayor compromiso dentro de la empresa, y poder así lograr los objetivos y metas establecidas en un corto tiempo.

c) Autoestima

El autor Haro (2013) da a conocer que, la autoestima laboral es un aspecto relevante de una persona debido a la percepción que tiene esta sobre el desempeño de sus labores, es así mismo una

valoración de sí misma, es decir un auto concepto y su relación laboral. Además, en una empresa existe una realidad la cuales algunas que otras son conscientes de su personal con alta o baja autoestima como parte fundamental de cada trabajador.

Dimensiones del desempeño laboral

a) Conocimiento declarativo (CD)

Los autores Morente et al. (2018) dan a conocer que el conocimiento declarativo suele ser expresado por medio de palabras o sistemas simbólicos sobre hechos específicos o generales, estos conocimientos declarativos son capaces de organizarse en unidades muy grandes como datos, fechas, entre otros. En otras palabras, es el saber el qué de algo, el por qué lo hace y la persona conoce el objeto sobre el que está actuando.

Los conocimientos declarativos se dividen en:

- **Conocimientos factuales:**

Estos conocimientos son referidos a datos, hechos, fechas, cifras, lugares, nombres de autores, entre otros, los cuales implican el manejo de la información verbal y literal, es decir lo que se debe saber.

- **Conocimientos conceptuales:**

Los conocimientos conceptuales son todos los aprendidos de forma literal el cual es asimilando y comprendiendo el significado. Aquí están los sistemas conceptuales, principios generales, explicaciones, axiomas, teorías, entre otros.

b) Habilidades y conocimientos procedimental (HCP)

Morente et al. (2018) afirman que las habilidades y el conocimiento procedimental implican el “saber cómo” se hace algo, en otras palabras, es el conocimiento en acción, implica tener la capacidad de ejecución, destrezas intelectuales y psicomotoras las cuales son utilizadas para llevar a cabo la ejecución de objeto.

c) Motivación (M)

Morente et al. (2018), entienden por motivación al conjunto de aspectos intrínsecos e extrínsecos, presentes en toda organización. La misma es un elemento orientador que permite vislumbrar los hechos en que un colaborador se siente identificado o no con su entorno laboral, organización y liderazgo. Por medio de la motivación, se puede cumplir con ciertas metas y objetivos que la organización puede llegar. Pero a su vez, cuando la misma se siente ajena al personal, ocasiona que el desempeño laboral y el modo en que se ejecuten las tareas sea ineficiente.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera se relacionan las condiciones ambientales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

La Investigación será de importancia, puesto que muestra lineamientos teóricos propuestos por Chiavenato (2019), quien señala que las condiciones ambientales son un eje fundamental en el devenir de toda organización, dado que de las mismas se desprende el actuar positivo o negativo de las personas que conforman una organización. Dicho de otro modo, de las condiciones ambientales depende el desempeño laboral de las personas. Asimismo, otros autores especialistas en el tema ayudarán a tener una mejor visión del enfoque de estudio. Por otro lado, cabe resaltar que el estudio ayudará como sustento teórico para futuras investigaciones que tenga la misma línea de investigación.

Justificación práctica

Por parte de la experiencia realizada, se busca determinar cómo influye las condiciones ambientales con respecto al desempeño de los colaboradores de la municipalidad José Leonardo Ortiz, por otro lado, este estudio de análisis de la realidad actual de la institución permitirá tener una mejor imagen del panorama existente y explicar cómo al cambiar las condiciones ambientales los trabajadores mejoran exponencialmente la productividad y eficiencia en la municipalidad. Además,

se proyecta a raíz del estudio mejorar las actuales condiciones ambientales de trabajo. Por último, los resultados del estudio ayudarán a los encargados de área a tomar decisiones de mejora con respecto a calidad de ambiente de trabajo, salud emocional en el trabajo, seguridad y desempeño laboral.

Justificación metodológica

La investigación tiene como base primordial teorías de las variables condiciones ambientales y desempeño laboral, del mismo modo, el fin del estudio es determinar soluciones de productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. Al terminar la parte teórica, se desarrolla un instrumento que permite evaluar el estudio, que a través de la aplicación del método estadístico arroje resultados que ayuden a evaluar la realidad actual y proponer recomendaciones para la mejorar la institución. Adicionalmente, se espera que este estudio se aproveche como base para investigaciones tomando en cuenta la parte metodológica y el instrumento de recopilación de datos que se presenta en este estudio.

1.6. Hipótesis

Las condiciones ambientales del trabajo influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- Determinar las condiciones ambientales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz.
- Determinar la relación de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz.
- Determinar la relación de las condiciones sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz.

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández & Mendoza (2018), en su libro Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, señalan que el enfoque es cuantitativo, dado que se recolectaran datos por medio del cuestionarios. Así mismo, el diseño del presente estudio es No Experimental y de Corte Transversal y Correlación, dado que las variables no serán manipuladas y sus datos sólo serán tomados una única vez.

Además, según Hernández et al. (2018), el presente estudio es de tipo Aplicada, ya que se obtendrán de manera rápida los resultados. En cuanto al nivel de investigación es Descriptivo – Correlacional, descriptivo, puesto que se analizará e interpretará el objeto de estudio y la correlación de ambas variables.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población es un conjunto de organizaciones, instituciones, entidades, personas y objetos que presentan elementos similares conforme al objeto estudiado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La población está conformada por la totalidad de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, los mismos que suman un total de 30 colaboradores.

Muestra

Se define a la muestra como un subgrupo de elementos, que pueden ser instituciones, entidades, personas y objetos, entre otros, los cuales poseen características similares. A su vez, la muestra permite estratificar a la población u objeto de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La muestra está conformada por la totalidad de colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. A quienes se les aplicará un cuestionario, los cuales proporcionarán datos importantes para la investigación.

Muestreo

Este tipo de muestro también es conocido por ser denominado muestras orientadas. Es un tipo de muestra orientado por el investigador en si, más que por un criterio estadístico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el muestreo no probabilístico, puesto que se consideró tomar el conjunto de la población, puesto que la misma era menor a 100 trabajadores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz.

2.3. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Variable independiente: Condiciones ambientales

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumento
Condiciones ambientales	Condiciones laborales	Iluminación	1,2	Encuesta / Cuestionario
		Temperatura	3,4	
		Ruido	5,6	
	Condiciones de tiempo	Duración de la jornada	7,8	
		Horas extras	9	
		Períodos de descanso	10,11	
	Condiciones sociales	Organización informal	12	
		Estatus	13,14	

Nota: Esta tabla muestra la operacionalización de la variable independiente: condiciones ambientales, definiendo las dimensiones, indicadores, Ítems y técnica/instrumento.

Tabla 2*Variable dependiente: Desempeño laboral.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/ Instrumento
Desempeño Laboral	Conocimiento declarativo (CD)	Rendimiento de la función propia de la actividad	15,16	Encuesta/ Cuestionario
		Prevalencia de la disciplina individual	17,18	
		Demostrar el esfuerzo	19	
	Habilidades y conocimientos procedimentales (HCP)	Rendimiento de la organización	20,21	
		Rendimiento de una labor que no es propia al puesto	22,23,24	
		Rendimiento de una labor comunicativa	25,26	
	La motivación (M)	Control / Liderazgo	27,28,29	
		Administración	30,31	

Nota: Esta tabla muestra la operacionalización de la variable dependiente: desempeño laboral, definiendo las dimensiones, indicadores, Ítems y técnica/instrumento.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Una encuesta es un medio que facilita indagar en cuestiones subjetivas que ayuden a la obtención de información sobre un grupo de personas sobre las que se requiere saber y analizar una información en concreto (Arias, 2012).

Para el desarrollo de la investigación, se recurrirá a la técnica de la encuesta, dado que la misma ayudará a recopilar datos necesarios para el presente estudio. Esta nos facilitará datos importantes a las variables del objeto de estudio y nos permitirá dilucidar la realidad de la investigación.

Instrumento

El instrumento de la investigación será el cuestionario, instrumento que se basa en la realización de una cantidad de preguntas relacionadas al tema de la investigación, y cuyo fin es la recopilación de datos que ayuden a alcanzar los objetivos de la investigación (Arias, 2012).

El instrumento que se aplicará en el presente estudio será el cuestionario, el mismo nos brindará datos necesarios para la investigación. En este caso, se utilizó la escala Likert, la misma que presenta el siguiente formato:

1. Totalmente en desacuerdo,
2. En desacuerdo,
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,
4. De acuerdo,
5. Totalmente de acuerdo.

2.4.1. Confiabilidad de los instrumentos

El cuestionario se aplicó a 30 colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, con la finalidad de obtener el Alfa de Cronbach, y para ello se usará el programa estadístico SPSS V26, donde se procesarán todos los datos obtenidos de los instrumentos y así conocer el grado de confiabilidad.

2.4.2. Validación de los instrumentos

El instrumento aplicado a la investigación será validado por el juicio de expertos, de este modo será sometido al análisis y opinión de los siguientes docentes de larga trayectoria en la Facultad de Ciencias Empresarias de la Universidad Señor de Sipán.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Los resultados obtenidos serán procesados mediante el método Descriptivo e Inferencial, ya que estos datos serán medidos por medio de tablas gráficas y posteriormente interpretados.

Por otro lado, cuando se realizó la aplicación del instrumento, es decir, el cuestionario, todas las respuestas que emanaron del mismo fueron trasladadas al software SPSS – v26, con la finalidad de elaborar gráficos y tablas que facilitaron el entendimiento y el análisis de la data resultante. Dicho programa, es utilizado para el análisis y procesamiento de datos, a través del mismo se pueden crear, como antes se dijo, tablas y gráficos. También es capaz de procesar una gran cantidad de datos, entre otro tipo de ventajas. A continuación, se detallan las características del Software SPSS:

Creadores: Norman H., Nie, C. Hadlai, Hull y Dale Bent.

Tipo de programa: Software estadístico.

Desarrollador: IBM.

Lanzamiento inicial: 1969.

Última versión: 26.

2.6. Criterios éticos

La Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán otorgó la autorización para realizar la presente investigación. Del mismo modo el llenado de encuestas y las respuestas de las entrevistas fue de manera anónima gracias a la participación de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, así mismo no serán manipulados ni divulgados los datos que surjan de la investigación.

Los estándares éticos a considerar en el estudio fueron determinados por Noreña, et al (2012), como se detalla a continuación:

Consentimiento informado

Se informará a los miembros de esta revisión que la investigación incluye las condiciones, derechos y obligaciones que aceptarán como condición de fuente.

Confidencialidad

Serán "informados de su seguridad y asistencia como valiosos informantes para la investigación".

Manejo de riesgos

El presente proyecto de investigación, no busca menoscabar ni generar ningún tipo de perjuicio que dañe a la organización, ni al equipo de trabajo profesional como efecto de la información brindada de parte de ellos.

Observación del participante

Los investigadores tomarán acciones acertadas en el proceso de proporcionar datos y se comprometerán éticamente con todos los equipos y resultados, que vendrán de ciertas interacciones con socios de investigación.

Originalidad

Se trata de "una encuesta única en la que las aportaciones acumuladas por los investigadores han sido amablemente mencionadas de acuerdo con los estándares de la 6ª edición de la APA", "respeto a los derechos de propiedad intelectual".

2.7. Criterios de rigor científico

Según (Noreña et, al., 2012), los criterios de rigor científico tomados en cuenta, son:

- Validez: Tanto los resultados, su análisis e interpretación se fundamentan a las bases teóricas y con respecto a la muestra será representado gracias la población.
- Relevancia: Para obtener un mejor estudio de las variables, se continuará investigando de modo que esto permita alcanzar ciertos objetivos establecidos.
- Replicabilidad: La presente investigación servirá de gran ayuda académica para los futuros estudios que tengan cierto parecido.
- Neutralidad y Confirmabilidad: Los resultados obtenidos por la aplicación de instrumentos serán comparados con antecedentes ya sean

internacionales, nacionales o regionales para determinar si tienen o no cierta similitud.

RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

Confiabilidad de los instrumentos

Para medir la fiabilidad del test y su consistencia interna, se emplea el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la herramienta adecuada para poder medir la variable en estudio, de tal manera que se reduzca el error, tenga estabilidad en el tiempo y se dé una misma postura entre los expertos. Para el presente estudio se emplearon dos encuestas teniendo en cuenta lo siguiente:

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Coeficiente	Relación
0, 0.3]	Deficiente
]0.3, 0.5]	Regular
]0.5, 0.7]	Bueno
]0.7, 0.9]	Muy bueno
]0.9, 1]	Excelente

Nota: Esta tabla muestra los coeficientes para determinar la confiabilidad del instrumento, (Hernández et al., 2012).

Variable: Condiciones ambientales

Tabla 4

Coefficiente de fiabilidad

N de elementos	Alfa de Cronbach
14	,841

Nota: Esta tabla muestra el coeficiente de confiabilidad en relación a la variable de condiciones ambientales

Del resultado de la tabla 4 se observó que, se alcanzó un Nivel de confiabilidad Muy Bueno con un Alfa = 0.841, siendo este test consistente y adecuado para el estudio.

Variable: Desempeño Laboral

Tabla 5

Coefficiente de fiabilidad

N de elementos	Alfa de Cronbach
17	.878

Nota: Esta tabla muestra el coeficiente de confiabilidad en relación con la variable de desempeño laboral

Del resultado de la tabla 5 se observó que, se alcanzó un Nivel de confiabilidad Muy Bueno con un Alfa = 0.878, siendo este test consistente y adecuado para el estudio.

Objetivo General

- Determinar las condiciones ambientales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021.

Prueba de Normalidad

Para realizar el análisis respectivo para determinar la influencia se debe tener en cuenta la normalidad de los datos, para ello se empleó Kolmogorov Smirnov enfocando en el supuesto de que la cantidad de observaciones deben ser mayores a 30, además de tener en cuenta la siguiente hipótesis:

- Ho: Las puntuaciones de las variables provienen de una distribución normal
- H1: Las puntuaciones de las variables no provienen de una distribución normal

Tabla 6

Pruebas de normalidad del instrumento de condiciones ambientales y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,218	30	,001	,895	30	,006
Condiciones ambientales	,126	30	,200	,959	30	,294

Nota: Esta tabla muestra la prueba de normalidad para determinar que prueba se utilizara para la evaluación de los resultados

De la tabla 6 se observó que, para la prueba de normalidad aplicado en SPSS teniendo en cuenta la prueba de Kolmogorov Smirnov, las condiciones ambientales provienen de una distribución normal con un p-valor = 0,200 y una significancia de 0.05. Además, se observó que, el desempeño laboral no cumple el supuesto de normalidad con un p-valor = 0,001 y una significancia de 0.05.

De tal manera y tomando en cuenta el supuesto de normalidad para las variables condiciones ambientales y desempeño laboral, se realizará la prueba no paramétrica adecuada para medir la relación entre variables debido a que una de ellas no cumple el supuesto.

Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

- Ho: No existe una influencia por parte de las condiciones ambientales sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz.
- H1: Existe una influencia por parte de las condiciones ambientales sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz.

Tabla 7

Correlación entre la variable de condiciones ambientales con el desempeño laboral

			Condiciones ambientales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Esta tabla muestra la correlación existente entre la variable de condiciones ambientales con el desempeño laboral.

De la tabla 7 se observó que, de los 30 colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.641, lo que indica la existencia de correlación alta positiva o directa, y el nivel de significación fue de 0,000 inferior a 0,001, se concluyó que hay evidencia de influencia estadísticamente significativa entre condiciones ambientales y el desempeño laboral.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación de la dimensión condiciones ambientales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2021.

Tabla 8

Correlación entre condiciones ambientales con el desempeño laboral

			Condiciones ambientales	Desempeño labovral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	Coeficiente de correlación	1,000	,435*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	30	3v0
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,435*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	30	30

Nota: Esta tabla muestra la correlación existente entre condiciones ambientales con el desempeño laboral.

De la tabla 8 se observó que, de los 30 colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.435, lo que indica la existencia de correlación moderada positiva o directa, y el nivel de significación fue de 0,016 inferior a 0,05, se concluyó que hay evidencia de influencia estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones ambientales y el desempeño laboral.

- Determinar la relación de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2021.

Tabla 9*Correlación entre condiciones de tiempo con el desempeño laboral*

			Condiciones de tiempo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	30	30

Nota: Esta tabla muestra la correlación existente entre las condiciones de tiempo con el desempeño laboral.

De la tabla 9 se observó que, de los 30 colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, el nivel de significación fue de 0,009 inferior a 0,05, se concluyó que hay evidencia de influencia significativa entre la dimensión condiciones de tiempo y el desempeño laboral y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.468, lo que indica la existencia de correlación moderada positiva o directa

- Determinar la relación de las condiciones sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz, 2021.

Tabla 10*Correlación entre condiciones sociales con el desempeño laboral*

			Condiciones sociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Nota: Esta tabla muestra la correlación existente entre las condiciones sociales con el desempeño laboral.

De la tabla 10 se observó que, de los 30 colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, el nivel de significación fue de 0,001 inferior a 0,05, se concluyó que hay evidencia de influencia significativa entre la dimensión condiciones sociales y el desempeño laboral, y el coeficiente fue de 0.585 correlación de Spearman, lo que indica la existencia de correlación moderada positiva o directa.

3.2. Discusión de resultados

La presente investigación tiene como propósito primordial establecer la relación entre las condiciones ambientales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz en los meses de agosto a diciembre del 2021. A partir de ello, se analizará cada objetivo planteado para dar respuesta de este estudio.

Objetivo general: Determinar las condiciones ambientales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021.

De acuerdo al objetivo general, determinar las condiciones ambientales de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la

municipalidad de la José Leonardo Ortiz, se establece que, si existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables además se observó que el coeficiente de correlación fue alta positiva o directa, esto teniendo en cuenta de que si las condiciones ambientales de trabajo van de la mano o en el mismo sentido que el desempeño laboral, asimismo, se contrasta con el estudio de Salazar (2018) donde indica que las condiciones ambientales es uno de los factores clave para la productividad laboral de los colaboradores, el autor menciona que las empresas en anterioridad no lo tomaban en cuenta, asimismo menciona que la estabilidad laboral no se encuentra en un ambiente favorable. De igual forma Huingo (2019) menciona que el nivel de relación entre las variables estudiadas fue positiva sin embargo no significativas, pero definiendo que ante mejor percepción de condiciones ambientales de trabajo, mejora la participación en el rol de los colaboradores. Ramos (2019) señalan que, a pesar de que no sea influencia a largo plazo, esto podría generar un riesgo de ansiedad, esto debido a las malas condiciones ambientales de trabajo, asimismo, Aquino (2019) concluye que existe relación entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral.

Desde el punto de vista de los resultados de las investigaciones analizadas se puede concluir adicionalmente que los encargados de talento humano perciben, la buena relación de condiciones ambientales y el desempeño laboral, sin embargo, en la actualidad las empresas con mayor liderazgo se han llegado a la conclusión a través de diferentes estudios, que al brindar un ambiente óptimo a los trabajadores tiene como consecuencia positiva la potencia de su productividad y por ende sus ventas.

El primer objetivo específico: Determinar la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz

En base, a los resultados procesados y obtenidos, se contrasta a la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, se concluye que tiene una correlación estadísticamente significativa además que el coeficiente de correlación fue moderada positiva o directa, es decir que la dimensión condiciones laborales se vincula de manera efectiva con la variable desempeño laboral. De este modo se corrobora con lo manifestado por Grisales y Gallego (2020) los autores en su estudio

aportan la importancia de las condiciones laborales en el trabajo como un factor de mejora, indican que la infraestructura, material de trabajo y factores ambientales influyen en el rendimiento del trabajo y que si estos no son los adecuados generan insatisfacción laboral afectando la rentabilidad de la empresa. Además, Auccapure (2019) corrobora en su investigación que, existe correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Cusco, siendo esta positiva (27.4%), de la misma forma Reaño (2019) afirma que las condiciones de trabajo presentan relación importante desde el punto de vista estadístico, esto les permite favorecer a un buen desempeño laboral de los trabajadores del área de administración.

Desde el punto de vista de los resultados de las investigaciones analizadas se puede concluir adicionalmente que los encargados de talento humano perciben un bajo impacto generado entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, eso puede deberse a los planes de capacitación lo que contribuye en la mejor o reducción de la tensión de las condiciones laborales, mejorando la buena participación de las diferentes áreas.

El segundo objetivo específico: Determinar la relación de las condiciones de tiempo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz.

Por otro lado, se contrasta la relación entre las condiciones de tiempo y el desempeño laboral, mostrando una correlación estadísticamente significativa además de que el coeficiente de correlación fue moderada positiva o directa, es decir que la dimensión condiciones de tiempo se vincula de manera efectiva con la variable desempeño laboral, de esta manera se corrobora con lo manifestado con Alvarado et al. (2019) donde menciona que las horas laborales forman parte del desempeño laboral de manera positiva o negativa, puesto que, si estas se desarrollan y respetan con normalidad, es decir, en su horario habitual no generan un mal desempeño, mientras que si estas pasan sus horas de contrato debido al exceso de tareas y nos son remuneradas, los colaboradores no realizan de manera óptima, ocasionando problemas a la empresa.

Desde el punto de vista de los resultados de las investigaciones analizadas se puede concluir adicionalmente que los encargados de talento humano perciben que

el tiempo asignado a los trabajadores afectan de forma directamente al desempeño laboral, esto hace recalcar que las horas asignadas al trabajo y los periodos de descanso van de forma correcta y de la mano.

Del tercer objetivo específico: Determinar la relación de las condiciones sociales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad José Leonardo Ortiz.

Por último, se contrasta la relación entre las condiciones sociales y el desempeño laboral, exponiendo como resultado una relación estadísticamente significativa además de que el coeficiente de correlación fue moderada positiva o directa, en otras palabras, las condiciones sociales generan influencia en el desempeño laboral, lo cual tiene relación con lo mencionado con Molina (2020) la informalidad laboral en las empresas son un gran problema para los colaboradores, debido a la incertidumbre que genera la renovación del contrato o el despido inmediato, además de no contar con los beneficios que corresponde por trabajador. De igual manera, comenta que sigue existiendo una gran brecha de género en los cargos de importancia como en la contratación de personal.

Desde el punto de vista de los resultados de las investigaciones analizadas se puede concluir adicionalmente que los encargados de talento humano perciben que las condiciones sociales de los trabajadores afectan de forma directamente al desempeño laboral, esto hace recalcar que las buenas relaciones con los demás trabajadores afectan positivamente al desempeño de trabajo, esto los hace mantener cómodos y satisfechos.

3.3. Aporte practico

Al analizar los resultados, fruto de la aplicación del instrumento de investigación, es decir, el cuestionario. se evidencio como la variable independiente “condiciones ambientales” repercute sobre la variable dependiente “desempeño laboral”. En ese sentido, las condiciones ambientales, a través de la iluminación, la temperatura, el ruido, la duración de la jornada de trabajo, las horas extras, los periodos de descanso, la organización informal y el estatus social, repercuten significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. En tal sentido, las autoridades de la municipalidad

han de centrar sus esfuerzos en seguir mejorando las condiciones ambientales de los trabajadores, puesto que al mejorar las mismas, los colaboradores pueden desempeñar sus funciones de manera satisfactoria, logrando que su desempeño laboral sea mejor y con ello aumente su productividad.

Como consecuencia del análisis correspondiente de las condiciones laborales, mediante exceso de jornada y carga laboral son factores significativos que guardan relación con el desempeño laboral asimismo el tiempo que se asigna para descansar, por lo tanto, el área correspondiente debe realizar un enfoque más profundo para tratar estos puntos que si bien se relacionan muy bien con el desempeño laboral y en algunos casos puede ser beneficioso en otras ocasiones puede ser perjudicial para el mismo.

Las condiciones sociales presentan una relación positiva con el desempeño laboral que merece ser tratada por la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, esto debe enfocarse exclusivamente en cumplir con los beneficios que merecen los trabajadores, el puesto asignado en que se encuentra y si existen posibilidades de crecer profesionalmente y por último el reconocimiento correspondiente que se merece por su labor ejercida, siendo un indicador muy esencial debido a que el trabajador siente que se le valora en el trabajo y su aporte en el mismo, por lo tanto deberían trabajarse en mejoras para que esto pueda fortalecer al buen desempeño laboral.

Para concluir como aporte general, y basado en resultados obtenidos, se pueden tomar acciones correspondientes por parte de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, teniendo en cuenta el objetivo al que se planteó llegar, esto siendo beneficioso tanto para el municipio como para los mismos que la conforman, teniendo una gran repercusión en la satisfacción de los ciudadanos quienes suelen frecuentar por información y otros motivos a la Municipalidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos que se establecieron en la investigación realizada en la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo. Objetivo general y objetivos específicos, se llegaron a las siguientes conclusiones:

Teniendo en cuenta el objetivo general para determinar la relación entre condiciones de trabajo y cómo influye en el desempeño laboral, se llegó a la siguiente conclusión, si bien las condiciones ambientales, condiciones de tiempo y condiciones sociales que en su conjunto forman a las condiciones ambientales, está muy correlacionada con el desempeño laboral con un p valor de 0.000 siendo menor que 0.05, es decir que existe correlación entre ambas variables y estas están correlacionadas altamente además de ser directa, por lo tanto mientras las condiciones ambientales mejoren esto favorecerá al buen desempeño laboral de los colaboradores.

En cuanto a la dimensión condiciones laborales y su relación con el desempeño laboral se observó que para tener un buen desempeño laboral de los colaboradores se debe realizar mejor en las condiciones ambientales como la iluminación, la temperatura en el área de trabajo y el ruido, esto debido a que las condiciones ambientales está significativamente relacionada con el desempeño laboral con p valor de 0.016 siendo menor que 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.435, es decir una correlación moderada y directa.

Tomando en cuenta las condiciones de tiempo, esta resultó ser positiva y moderada con una correlación 0.468 respecto al desempeño laboral, además de ser significativa con un pvalor 0.009 siendo menor que 0.05, es decir que si se mejoraran las condiciones de tiempo como la duración de la jornada, horas extras y periodos de descanso esto afectaría de manera positiva al desempeño laboral de los colaboradores.

Por último, las condiciones sociales se correlacionan directa y moderadamente con el desempeño laboral obteniendo un coeficiente de 0.585, además de ser muy significativa esto debido a que el pvalor 0.001 es menor que 0.01, es decir que, si realizan mejoras en las condiciones sociales como el reconocimiento a los colaboradores, el puesto en que son asignados y las buenas relaciones personales, esto afectaría de forma positiva al buen desempeño laboral.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los objetivos que se establecieron en la investigación realizada en la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo. Objetivo general, objetivos específicos, y teniendo en cuenta los resultados se realizan las siguientes recomendaciones:

Al gerente general se le hace la recomendación de tener un plan de mejora junto al área de talento humano para aplicar estrategias orientadas a la mejora de las condiciones ambientales como la iluminación en el lugar de trabajo, reducción de ruido y la temperatura. Estas acciones deben ir acompañadas con una buena relación entre la gestión y ejecución, con el fin de que estas mejoras puedan ser percibidas por los colaboradores de manera positiva, esto hará que incrementen los niveles de desempeño laboral, por lo tanto, beneficiaría a la ciudadanía como a la misma municipalidad.

Al área de recursos humanos, generar mejores condiciones laborales porque esto resulta primordial para que el desempeño laboral sea muy eficaz, eficiente y estimulante para los trabajadores esto contribuiría además a tener una productividad de equipo y compromiso, clientes más satisfechos, asimismo se sugiere brindar capacitaciones internas y constantes para la mejora de las actividades que se asignan a los trabajadores

Al área de recursos humanos, para pretender la mejora del desempeño laboral de los colaboradores, la clave está en realizar cada mes o el tiempo en que la municipalidad lo disponga un estudio para identificar factores que afectan al mismo y conocer la opinión de los colaboradores. Por ellos se recomendaría realizar capacitaciones constantes, charlas, y una mejora continua del entorno laboral.

Al gerente general y el área correspondiente que los servicios que la municipalidad dispone a los colaboradores, deben seguir ejecutándose de manera eficiente, así como el reconocimiento a los mismos por su buena labor. Por consiguiente, se recomienda contar con planes, estrategias o incentivos para los colaboradores que realicen horas extras o alarguen su jornada laboral, además de poder tener oportunidades de crecimiento respecto al puesto en el que labora.

REFERENCIAS

- Abreu. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 9(3), 195-204.
- Acuña, O., Severino, P., & Gómez, A. (2019). Responsabilidad social empresarial y ventaja competitiva. El estudio de pequeñas empresas mineras de Chile. *Encuentros*, 17(2), 178-186. doi:<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i02.979>
- Adenauer, K. (2013). *Una mirada a la teoría, a los modelos económicos y a la economía social de mercado* . La Paz.
- AEC. (2019). Obtenido de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/competitividad>
- Aguilar et al. (2017). *Comunicación e imagen corporativa*. Machala: UTMACH.
- Alfonso-Robaina, Y. Y.-G. (2015). Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial basado en un modelo de Lógica Difusa Compensatoria. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362015000100007&script=sci_arttext&lng=en
- Alfonzo, V. N. (2013). *Beneficios Socio Laborales en Venezuela*. Venezuela: Editorial Academia Española.
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Buenos Aires. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion++por+competencias+libro&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gestion%20%20por%20competencias%20libro&f=false
- Alvarado et al. (2019). *CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES ASISTENCIALES DE ENFERMERÍA DE UNA CLINICA*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Amate, I., & Guarnido, A. (2011). *Factores determinantes del desarrollo económico y social*. Málaga.
- Ana María Cazallo Antúnez, I. M. (2019). La Alianza del Pacífico y los Brics: dos modelos de competitividad país. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492019000200122
- Anampi et al. (2018). Gestión ambiental en las organizaciones: análisis desde los costos ambientales. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23.
- Andina. (Agosto de 2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño .

- Aquino, A. (2019). *Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el hospital Alberto Sabogal - 2018*. Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6562/Alan%20Aquino%20Requejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arbieto Espinoza, R. (2019). Responsabilidad social empresarial y la competitividad de los colaboradores de la empresa Semmaq, S.M.P. 2019. *Repositorio Institucional - UCV*, 64. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42955>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Asociación española de Ergonomía. (2018). *¿Qué es la ergonomía y cómo afecta a la salud y al rendimiento laboral?* España: Cuidate Plus. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2017/10/15/-ergonomia-afecta-salud-rendimiento-laboral-145816.html>
- Auccapure Vallenás, L. S. (2019). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo*. Cusco: Universidad Andina del Cusco, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Integración*, 2. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiHrbPw47PzAhUnQzABHecFB7YQFnoECAMQAw&url=https%3A%2F%2Frevistas.uandina.edu.pe%2Findex.php%2Fintegracion%2Farticle%2Fdownload%2F212%2F182%2F&usg=AOvVaw0QvsU_UWT8gu5Gg
- Avello et al. (2018). Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3100/00004342.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baltera y Díaz. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial. Alcances y potencialidades en materia laboral*. Cuaderno de investigación.
- Baquero Serrano, C., Baquero Serrano, E., & Gonzáles Fernández, F. (2019). *MANUAL BÁSICO DEPREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2019*. España: CEF.
- Barba et al. (2013). *Salud y seguridad en el trabajo (SST)*. Material de apoyo a la formación.
- Barbachan, M. (2017). La responsabilidad social empresarial en el Perú. *InnovaG*, 2, 56-62. doi:<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749>
- Barrera. (2012). La empresa social y su responsabilidad social. *INNOVAR. Revista de Ciencias*.
- Berrechene. (2013). *Metodología para la selección y evaluación de proveedores en una empresa*. Medellín.
- Bessadone, A. Z. (2018). *TURISMO Y TRABAJO: INTERRELACIÓN ENTRE CAUSAS Y EFECTOS*. España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.

- Blois, J. (2014). *¿Para qué sirven los sociólogos? La definición de la sociología legítima en textos canónicos de la disciplina y la expansión de las inserciones laborales de los sociólogos*.
- Botero, P. (2014). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151339264001.pdf>. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422020000100103
- C, W. R. (2012). Responsabilidad social (RS) y responsabilidad social corporativa (RSC): una nueva perspectiva para las empresas. file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ResponsabilidadSocialRSYResponsabilidadSocialCorpo-5021871.pdf.
- Cajiga. (2014). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. CEMEFI.
- Cantú. (2015). Ética y sustentabilidad. *Revista Latinoamericana de Bioética*, vol. 15, núm. 1, , pp. 130-141.
- Castañeda, M., & Melgar, W. (2019). *Guía para la gestión de la comunicación en las instituciones*. Lima: Brot.
- Castro Alfaro, A. (6 de Noviembre de 2017). La Responsabilidad Social Empresarial y la Competitividad en las Organizaciones Empresariales. *Revista INNOV A ITFIP*, I(1), 78-89. Obtenido de <http://www.revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/download/16/19>
- Celli, J. B. (ABRIL - JUNIO de 2015). La gran inflexión: la responsabilidad social en el siglo XX. 35-37. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2676/1/2017_Hernandez_La_responsabilidad_social_empresarial.pdf
- Cerda. (2015). Empresa, competitividad y medio ambiente. *Panorama Socioeconómico*.
- Céspedes y Martínez. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, III / UNAM.
- Chávez. (2018). *La responsabilidad social empresarial de los principales contribuyentes del distrito de Cajamarca y la incidencia en su rentabilidad – 2017*. Cajamarca.
- Chávez y Cervantes. (2012). La CFE: Un análisis de la integración de la sustentabilidad en la empresa. *Administración y organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Collantes Caldas, C. A., & Sernaque Macalupu, D. K. (2019). *SEGURIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA - HUACHO 2019*. Huacho, Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Condori Gavincha, M. M., & Condori Ticona, C. (2018). *Riesgos ergonomicos y el desempeño laboral en el gobierno autonomo departamental de la paz (G.A.D.I.P.)*. La paz:

- Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22434/TESIS%20DE%20GRADO%2C%20RIESGOS%20ERGONOMICOS%20Y%20EL%20DESEMPE%20C3%2091O%20LABORAL%20GADLP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conexion Esan. (07 de Junio de 2016). ¿De qué hablamos cuando nos referimos a identidad e imagen corporativa? Lima, Perú.
- Cordón et al. (2019). *Comunicación digital. Estrategias integradas de marketing*. Síntesis.
- Corresponsables. (2017). *Anuario Corresponsables 2017. Organizaciones Responsables y Sostenibles*. Obtenido de <http://publicaciones.corresponsables.com/publication/b906a871/mobile/>
- Corresponsables. (2019). *Anuario Corresponsables 2019. Organizaciones Responsables y Sustentables*. Obtenido de <http://publicaciones.corresponsables.com/publication/5e3866d4/mobile/>
- Cruz, C. D., & Fernández, J. L. (2016). 96-97. Obtenido de <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/6837/5997>
- Cruz, R. V. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad nacional de San Agustín.
- De las Heras-Pedrosa et al. (2018). *Gestión de la Comunicación en Instituciones*. Malaga: Pearson.
- Delgado Meza, K. (19 de Mayo de 2021). RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA COMPETITIVIDAD EN LAS MYPES DE MANTENIMIENTO Y SEÑALIZACIÓN VIAL DE AREQUIPA, 2020. *Repositorio Institucional- ULASALLE*, 84. Obtenido de <http://repositorio.ulasalle.edu.pe/handle/20.500.12953/114>
- Diario el Peruano. (5 de Septiembre de 2020). Delimitan las características de las condiciones laborales. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/102214-delimitan-las-caracteristicas-de-las-condiciones-laborales>
- Díaz Garay, B., & Noriega, M. T. (2018). *Manual para el diseño de instalaciones manufactureras y de servicios*. Lima: Fondo editorial Universidad de Lima.
- Dimensión social . (2016). *Guía Práctica para el Relacionamento Estratégico con la Comunidad*.
- Duarte. (2015). Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Lidera*.
- Dueñas, J. (2018). *Gestión de proveedores* . IC Editorial .
- Dulanto. (2013). *Asignación de competencias en materia de residuos sólidos de ámbito municipal y sus impactos en el ambiente* . Lima.
- Escrivá et al. (2014). *Gestión de compras*. Madrid: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448193601.pdf>

- Estefanía, A. G. (2017). *I Congreso Nacional de investigadoras/es noveles en Trabajo Social*. España: Universidad de Almería.
- Fellowes. (2021). *La satisfacción en el lugar de trabajo está relacionada con la productividad*. España. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/148723/Demostrado-la-satisfaccion-en-el-lugar-de-trabajo-esta-relacionada-con-la-productividad->
- Fernandez, W. (2018). *Relación entre la responsabilidad social empresarial y la competitividad en MYPES de Lima Norte*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2349>
- Ficapal, C. P., & Boada, G. J. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC.
- Flores. (2013). *Manual de la micro, pequeña y mediana empresa*.
- Flores. (2018). *El comportamiento humano en las organizaciones*”.
- Flores, W., Rodríguez, F., & Saldaña, K. (2019). *La responsabilidad social y la competitividad empresarial en Pro Premix Nutrición S.R.L. Chorrillos, 2019*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1240>
- Flores-Ortiz, M. V., Vega-López, A., & Chávez-Moreno, E. A. (2016). La responsabilidad social empresarial como factor de competitividad en la industria maquiladora de Tijuana, B.C.C., México. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, IX(4), 65-77. Obtenido de <https://ssrn.com/abstract=2803566>
- Fuentes. (2012). La orientación al mercado: evolución y medición de un enfoque de gestión que trasciende al marketing. *Perspectivas*.
- Fundación laboral de la construcción. (2015). *Buenas prácticas para la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores expuestos a condiciones climatológicas adversas*. Madrid. Obtenido de <https://n9.cl/uz11>
- Galván, C. d. (2015). *Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. España: Ediciones Nobel, S. A.
- García, R. C. (2017). *Acondicionado del pescado y marisco*. Mexico: ic editorial.
- García, S. (2012). *Ingeniería de mantenimiento*. Renovetec. Obtenido de <http://www.renovetec.com/ingenieria-del-mantenimiento.pdf>
- Gestión. (7 de Noviembre de 2019). Las condiciones laborales que más valoran los empleados. Obtenido de <https://gestion.pe/fotogalerias/las-condiciones-laborales-que-mas-valoran-los-empleados-noticia/?ref=gesr>
- Gestión. (08 de Octubre de 2019). WEF: Perú retrocede dos puestos en el Ranking Global de Competitividad. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/peru-retrocede-dos-puestos-en-el-ranking-global-de-competitividad-wef-mef-sni-noticia/>

- Gomez, L. (2017). Condiciones de Trabajo, Riesgo y Salud Ambiental. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1246/Condiciones%20de%20Trabajo%2C%20Riesgo%20y%20Salud%20Ambiental.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. Quetzaltenango: Facultad de Humanidades.
- González. (2015). Economía y empresa. *Semestre Económico*.
- Grijalva, B., & Fernández, A. (2020). Responsabilidad social empresarial y competitividad en las clínicas de salud privadas de Quito, Ecuador. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(2), 315-328. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2310-340X2020000200315&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Colombia: Universidad Católica de Pereira.
- Guadarrama y Rosales. (2015). Marketing relacional: valor, satisfacción, lealtad y retención del cliente: Análisis y reflexión teórica. *Ciencia y Sociedad*, 40(2): 307-340 .
- Guevara Sánchez, P. S. (2016). *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua*. Ecuador: Universidad técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Guo, H., & Lu, W. (1 de Mayo de 2021). The inverse U-shaped relationship between corporate social responsibility and competitiveness: Evidence from Chinese international construction companies. *Journal of Cleaner Production*, 295, 126374. doi:10.1016/j.jclepro.2021.126374
- Gutiérrez Machuca, O. A. (24 de Febrero de 2021). La responsabilidad social empresarial y su influencia en el crecimiento empresarial de las Mypes de la ciudad de Cajamarca. *Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca*, 122. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4175>
- Gutiérrez, D. P. (2019). *Los trabajos con tensión en el Perú*. Perú: Yopublico.
- Gutiérrez, J., & Tapia, J. (2016). *Liquidez y rentabilidad. Una revisión conceptual y sus dimensiones*. Lima .
- Hadj, T. (20 de Marzo de 2020). Effects of corporate social responsibility towards stakeholders and environmental management on responsible innovation and competitiveness. *Journal of Cleaner Production*, 250, 119490. doi:10.1016/j.jclepro.2019.119490
- Haro, I. (2013). *¿Dónde Trabajo? ¿en una Empresa Consciente? Proyecto de Vida ¿Alta o Baja Autoestima?* España: Palibrio.
- Hernández. (2013). *Seguridad e higiene laboral en empresas fabricantes de cortes típicos del municipio de Salcajá, Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

- Hernández, F. &. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw Hill.
- Hillenbrand, M., & Ghobadian. (2013).
- Huerta y García. (2012). *Estrategias de gestión ambiental: Una perspectiva de las organizaciones modernas**. Clío América.
- Ibarra, et al. (18 de Enero de 2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *ESTUDIOS FRONTERIZOS*, 18(35), 107-130. doi:10.21670/ref.2017.35.a06
- Iglesias, L., Salgado, L., Suárez, O., Tonasima, F., Stolovas, N., Vasallo, A., . . . Alonso, V. (2011). *MANUAL BÁSICO EN SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO*. La república: Universidad de la República.
- Instituto Nacional Tecnológico INATEC. (2018). *Higiene y seguridad del trabajo*. Tecnológico Nacional.
- Intriago, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones De Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016*. Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jácome, J. V. (2011). *LA RESPONSABILIDAD SOCIAL COMO MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL*. Obtenido de <http://cici.ute.edu.ec/index.php/eidos/article/view/87/80>
- JIMENEZ, M. C. (2019). *ENFOQUES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17603/2019marialozano.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Labarca, N. (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73713208.pdf>
- Lizarzaburu et al. (2016). *Ratios financieros. Guía de uso*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/307930856_RATIOS_FINANCIEROS_GUÍA_DE_USO
- Lora Sánchez, L. V. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la región Lambayeque - 2017-*. 2017: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4374/Lora%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lugo, E., Landazury, L., Ferrer, F., Jaafar, H., Ovallos, D., Roncallo, A., & Lugo, J. (2018). *Productividad, competitividad y creación de valor del sector agroexportador: un enfoque de los costos, la responsabilidad social y la gestión ambiental en la región Caribe*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3915>

- Macedo, L. M. (2017). *INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO AREQUIPA 2017*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Manero, P. (12 de Agosto de 2021). En Latinoamérica, 3 de cada 4 ven a la responsabilidad social como eje para empresas. *NotiPress*. Obtenido de <https://notipress.mx/negocios/latinoamerica-3-de-4-ven-responsabilidad-social-eje-empresas-8258>
- Martínez. (2015). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Administración del comercio internacional*.
- Maxwell, J. C. (2012). *Los 5 Niveles de Liderazgo: Pasos comprobados para maximizar su potencial*. Boston: Center Street.
- MEF. (2018). Principales ejes para impulsar la competitividad y productividad. Lima. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad_productividad.pdf
- Mejía. (2015). El concepto de la capacidad instalada. *Documentos PLANNING*.
- Mendoza. (2019). *Plan de minimización y manejo de residuos sólidos para una planta cementera en Piura*. Piura.
- Mercado Rosano, S. J. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*. México: Universidad autónoma del estado de México. Obtenido de <https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TEISIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Energía y Minas. (2018). *Empresas mineras de talla mundial con presencia en Perú y su importancia para el país y el mundo*. Lima. Obtenido de <https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/VARIABLES/2018/BEM2018FEB.PDF>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *¿Cómo son los adolescentes infractores en el Perú?* Lima.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). *Factores ambientales o ergonomía ambiental*. Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-factores-ambientales>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021*. Lima. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf
- Miranda et al. (2013). *Introducción a la gestión de calidad*. Madrid: Delta.
- Molina, D. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021*. Quito. Obtenido

de

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>

- Montañez y Gutiérrez. (2015). *La Responsabilidad Social Empresarial desde el enfoque de los grupos de intereses*. Guadalajara: Centro de estudios e investigaciones.
- Morales y Rodríguez. (2012). Manual de Buenas Prácticas Ambientales. EMPAI. *Revista de Arquitectura e Ingeniería*.
- Morales, N. A. (28 de Julio de 2021). Más de 85% de líderes empresariales pide una estrategia de responsabilidad social. *Diario La República*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/empresas/mas-de-85-de-lideres-empresariales-pide-una-estrategia-de-responsabilidad-social-3207772>
- Moreno. (2018). *Empresa y medio ambiente: Gestión medioambiental e ISO 1400*. Facultad de Economía .
- Morente, O. H., González, F. F., & Sánchez, F. S. (2018). *Metodologías activas en la práctica de la educación física*. España: EDUCACIÓN.
- Noreña et, al. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*.
- Núñez Sánchez, N. B. (Febrero de 2019). La responsabilidad social empresarial y su incidencia en la competitividad de las empresas del sector de curtiembres del cantón Ambato, provincia de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*, 1-97. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29353>
- Oficina de Asesoramiento en Asuntos Socioambientales. (2021). Obtenido de <https://sinia.minam.gob.pe/personas/oficina-asesoramiento-asuntos-socioambientales-oaas-0>
- Oficina Internacional de Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. Ginebra: Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo.
- Olivares, R. G., Silva, O. M., & Carlos, O. C. (2012). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. España: Editorial Academica Espanola.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Conceptos básicos en salud laboral*. Copyright.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo : una guía práctica*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf
- Organización panamericana de salud. (2019). *Plan de acción sobre lo sobre la salud de los trabajadores 2015 -2025*. Estados Unidos: Organización panamericana de salud. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Orozco, F. A. (2017). *El impacto de la capacitación*. Mexico: UNID EDITORIAL DIGITAL.

- Ortiz. (2013). Empresa y entorno económico, experiencia del grupo de estudios en economía y empresa de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, (Lizarzaburu et al, 2016).
- Parra y Rodríguez. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143.
- Pérez, J. A. (2011). Modelos de Competitividad de las Cinco Fuerzas de Porter. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54488638/MODELO_DE_COMPETITIVIDAD_DE_LAS_CINCO_FUERZAS_DE_PORTER_-_8.pdf?1505944334=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMODELO_DE_COMPETITIVIDAD_DE_LAS_CINCO_FU.pdf&Expires=1625898164&Signature=Cu3FJStF
- Pérez, J. P. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual Moderno.
- Pernía, K., & Cerrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. España: Editorial Académica Española.
- Pisfil Samamé, C. S. (2017). *Clima laboral y su influencia en el calidad de atención al cliente en la universidad de Lambayeque. Año 2014*. Chiclayo: Universidad de Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/90/3/TESIS%20-%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20CALIDAD%20DE%20ATENCI%C3%93N%20AL%20CLIENTE%20EN%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20L.pdf>
- Piuma, S. (2016). “Responsabilidad Social Empresarial, sus inicios vinculados a la corriente de pensamiento Neoliberal, y una mirada social de las prácticas que se llevan a cabo en la actualidad en Uruguay”. https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_piuma_silvana_11.16.pdf.
- Portela, V. M. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. España: Ideaspropias Editorial.
- Poyatos et al. (2018). La responsabilidad social corporativa y su importancia en el espacio europeo de educación superior. *Estableciendo puentes en una economía global. II*, pág. 48. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2740076>
- Prada, J. L. (2018). Enfoques de la responsabilidad social empresarial en los agronegocios. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n148/0123-5923-eg-34-148-00347.pdf>
- Prevecionar. (05 de 02 de 2020). *Prevecionar.com*. Obtenido de <https://prevecionar.com/2020/02/05/el-clima-laboral-afecta-el-rendimiento-del-personal/>
- Quispe et al. (2019). *Impacto de la responsabilidad social universitaria mediante la acción UNSA sin plásticos en las prácticas ambientales de los estudiantes universitarios de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, 2019*. Arequipa.

- Ramos Calderon, H. L. (2019). *Ambiente laboral como factor de ansiedad en miembros del establecimiento policial PNP Comisaria Sullana - Piura 2018*. Piura: Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1895/PSI-RAM-CAL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos et al. (2014). Proactividad ambiental y desempeño de la empresa, bajo el enfoque de los stakeholders. Una propuesta de estudio. *Área de Investigación: Teoría de la Administración*.
- Real Academia Española . (2021). *Diccionario prehispánico del español jurídico* . Madrid.
- Remacha. (2017). *Medioambiente: desafíos y oportunidades para las empresas*. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa.
- Rengifo, E. L. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Revista Industrial Data. (2020). *Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú*. Lima. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/17653/16264>
- Ricra, M. (2014). *Análisis financiero en las empresas*. Pacífico. Obtenido de https://www.academia.edu/34688266/Libro_Analisis_Financiero_-_Maria_Ricra_Milla
- Rivera. (2019). *La responsabilidad social empresarial como herramienta de desarrollo de las empresas exportadoras del Cantón Guayaquil*. Guayaquil.
- Robledo. (2017). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*. Guía de Buenas Prácticas de PRL en el Sector Cementero Español.
- Rojas. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Quetzaltenango: Facultad de Humanidades.
- Rojas et al. (2012). *Conceptos básicos de innovación*. Bogotá: Cámara de Comercio de Bogotá.
- Rondón et al. (2016). *Guía general para la gestión de residuos sólidos domiciliarios*. Manuales de la CEPAL N° 2.
- Salazar, D. &. (2018). *Responsabilidad empresarial y competitividad en “Trucha Dorada” S.R.L – Chota, Cajamarca*. Pimentel.
- Sánchez et al. (2016). *Diagnóstico del Estado de la Gestión con Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas del Sector Minero de la Región Cajamarca*. Cajamarca.
- Sanchez, E., & Soto, G. (2020). *Responsabilidad Social Empresarial: Estudio de su aplicación en Pequeñas y Medianas empresas peruanas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19409>

- Sanchez, L. V. (2017). *ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE FAMILIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE 2017*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Santamaria Robles, J. G., & Ojeda Flores, H. F. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Segarra y Merello. (2012). Proactividad medioambiental en la empresa: clasificación empírica y determinación de aspectos clave. *Tec Empresarial*, Vol.6, Num.1.
- Serrato. (2016). *La ética, el desarrollo sostenible y la responsabilidad social*. Barranquilla: Dictamen Libre, pp. 59 - 64.
- Silva, H. (2012). *La imagen: Una venta en silencio*.
- Simone Mueller suelta, H. R. (2013). Impacto de las declaraciones de responsabilidad social empresarial en la elección de alimentos del consumidor: una comparación intercultural. *Emerald Group Publishing Limited*.
- Soler, E. P. (2021). *TRABAJO SOCIAL CON COMUNIDADES: Teoría, metodología y prácticas*. Madrid: Editorial Universitas.
- Stalin, P. S. (2017). *CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE ATENCION AL CLIENTE EN LA UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE. AÑO 2014*. Chiclayo, Lambayeque: UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE. AÑO 2014.
- Tamayo. (2014). El proceso de la investigación científica.
- Úbeda, P., Jimenez, D. B., & Ureña, B. (2011).
- Valbuena Garcia, E., & Monfort de Bedoya, A. (2020). *Ética, deontología y responsabilidad social empresarial*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Vallejos et al. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019*. Chiclayo. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176>
- Vargas. (2012). El servicio al cliente: ¡Más que un querer, un deber! *TEC Empresarial*.
- Vásquez Escobar, J. L. (2021). Programa de responsabilidad social empresarial y comportamiento del consumidor del restaurant “Jijuna”, Cajamarca. *Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo*, 71. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65047>
- Velásquez et al. (2012). *Los valores Organizacionales: Referencia para la evaluación de la productividad*. 6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management.

Vilca, C. (2016). Estrés ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores con enfermedad profesional de la empresa administración de empresas S.A Unidad Minera San Rafael-2015. Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8912/Vilca_Monroy_Clotilde.pdf?sequence=3&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	
			V. Independiente (X): Condiciones ambientales	
			Dimensiones	Indicadores
¿De qué manera se relacionan las condiciones ambientales laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021?	Objetivo General - Determinar las condiciones ambientales del trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021.	Las condiciones ambientales del trabajo influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021.	- Condiciones laborales.	Iluminación, temperatura, ruido.
			- Condiciones de tiempo.	Duración de la jornada, horas extra, periodos de descanso.
	- Condiciones sociales		Organización informal, estatus.	
	V. Dependiente (Y): Desempeño laboral			
	Dimensión		Indicadores	
- Conocimiento declarativo (CD).	Rendimiento de la actividad, disciplina, demostración del esfuerzo.			
- Habilidades y conocimientos procedimentales (HCP).	Rendimiento de la organización, rendimiento de una labor que no es propia al puesto, Rendimiento de una labor comunicativa.			
- La motivación (M).	Control / Liderazgo, administración			

Anexo 2. Cuestionario dirigido a los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021 con la finalidad de conocer las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los mismos en la citada municipalidad.

Instrucciones: Marque según crea conveniente teniendo en cuenta que la escala de valoración es la siguiente:

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo,
4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

Condiciones ambientales		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la iluminación propicia un entorno de trabajo adecuado?					
2	¿Para usted: cómo calificaría como buena la iluminación en su entorno de trabajo?					
3	¿Le parece adecuada la temperatura en su centro laboral?					
4	¿Las instalaciones de su centro de trabajo, le parece adecuada?					
5	¿Le resulta molesto el ruido en su entorno laboral?					
6	¿Ha tenido algún problema de salud a causa del ruido molesto en su entorno laboral?					
7	¿Le parece excesiva la jornada laboral?					
8	¿Considera prudente extender la jornada laboral?					
09	¿Estaría dispuesto a trabajar más horas sabiendo que ganaría más?					
10	¿La carga laboral que usted tiene, le permite tener tiempo de descanso?					
11	¿El tiempo asignado para el horario de descanso es el apropiado?					
12	¿La Municipalidad cumple con todos los beneficios laborales de acuerdo a ley?					
13	¿Su actual puesto laboral, le da cierto prestigio a nivel social?					
14	¿Obtiene reconocimiento por su trabajo?					
Desempeño laboral						
15	¿Organiza su trabajo en un tiempo adecuado?					

16	¿Conoce los resultados que ha de obtener en su trabajo?					
17	¿Logra cumplir con su trabajo sin mucho esfuerzo?					
18	¿Realiza actividades ajenas a su función?					
19	¿Participa activamente en reuniones de trabajo?					
20	¿Le parece adecuado el control que se ejerce en la Municipalidad?					
21	¿Le parece adecuado el liderazgo que se ejerce en la Municipalidad?					
22	¿Le parece adecuado la gestión que se ejerce en la Municipalidad?					
23	¿Los colaboradores logran obtener un buen rendimiento de su labor asignada?					
24	¿El colaborador cumple con las ordenes dispuestas por su jefe, en relación a su trabajo?					
25	¿La actividades que realiza demanda esfuerzo?					
26	¿Demuestra un buen rendimiento en la institución con las labores asignados?					
27	¿Participa activamente en reuniones de trabajo?					
28	¿Siente que hay un buen control en la Municipalidad?					
29	¿Siente que hay un buen liderazgo en la Municipalidad?					
30	¿Cree que la gestión municipal es eficiente?					
31	¿Las autoridades de la municipalidad difunden y promueven la observancia de las normas de control interno?					

Anexo 3. Validación por juicio de expertos

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: CRISTHIAN JHAIR SÁNCHEZ URIARTE

Centro laboral: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Título profesional: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Grado: MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Mención:

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Otros estudios: ESPECIALIDAD EN RECURSOS HUMANOS, CONTRATACIONES DEL ESTADO, GESTIÓN PÚBLICA Y CURSANDO EL DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X

5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					100
Puntaje total	100				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación	El instrumento de investigación está

	requiere reajustes para su aplicación	apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez		

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario

6. Constancia de Juicio de experto

El o la que suscribe., identificado con DNI. N° certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) testistas.

1. Br. Álvarez Saavedra, Carlos Gustavo, en la investigación denominada: "Condiciones Ambientales y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz"



Mg. Cristhian Jhair Sánchez Uriarte
Lic. en Administración
C.I.A.P. - 07620

Firma del experto

DNI: 46267702

GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Mg. Erlita Llatas Becerra

Centro laboral: Instituto Superior Privado CEPEA

Título profesional: Licenciada En Administración

Grado: Maestría

Mención: Administración de Negocios- MBA

Institución donde lo obtuvo: Universidad Cesar Vallejo

Otros estudios:

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X

15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					75
Puntaje total	75				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (I_{vje}) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. **Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario

6. Constancia de Juicio de experto

El o la que suscribe ERLITA LLATAS BECERRA identificado con DNI. N° 70974529, certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesistas.

1. Br. Álvarez Saavedra, Carlos Gustavo, en la investigación denominada: "Condiciones Ambientales y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz"


Mg. Erlita Llatas Becerra
CLAD-1988

.....
Firma del experto

GUIA, JUICIO DE EXPERTOS

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS

Centro laboral: ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Título profesional: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Grado: DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Mención:

Institución donde lo obtuvo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Otros estudios: POSDOCTORADO EN ÉTICA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS CON MENCIÓN EN FINANZAS INTERNACIONALES, PROYECTOS DE DESARROLLO Y GESTION PÚBLICA

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					X

6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					X
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					X
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					100
Puntaje total	100				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (I_{vje}) = [puntaje obtenido / 75] x 100=.....

4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado Si es aceptable la aplicación del cuestionario

6. Constancia de Juicio de experto

El o la que suscribe., identificado con DNI. N° certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por el (los) tesistas.

1. Br. Álvarez Saavedra, Carlos Gustavo, en la investigación denominada: "Condiciones Ambientales y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz"



.....
Firma del experto

DNI: 41365424

Anexo 4. Carta de autorización de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz



Municipalidad
Distrital de
José Leonardo Ortiz

**GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

José Leonardo Ortiz, 10 de Noviembre del 2021

CARTA N°901-2021-MDJLO/GGRH

Sr:

CARLOS GUSTAVO ALVAREZ SAAVEDRA

ESTUDIANTE DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ

Presente.-

ASUNTO : SE AUTORIZA PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADA "CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSE LEONARDO ORTIZ"

REF : EXP N°5940-2021-MDJLO/GGRHH

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, manifestándole mi cordial saludo, y a la vez en mi condición de Gerente de Gestión de Recursos Humanos, cuyo propósito es dar respuesta a su solicitud; indicando que se **AUTORIZA** el permiso para realizar proyecto de investigación denominada: "CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSE LEONARDO ORTIZ" Teniendo en cuenta los límites de la información que pueda brindar la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

Cc
ARCHIVO

Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
Gerente de Gestión de Recursos Humanos
Abog. Izumi Yamamoto Sotomayor
GERENTE EN RR.HH.

Anexo 5. Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0994-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 09 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0282-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 09 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de actualización, Grupo 09 - 2021, de la EAP de Administración, a cargo de la Dra. Heredia Llatas Flor Delicia, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de actualización, Grupo 09 - 2021, a cargo de la Dra. Heredia Llatas Flor Delicia, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Fiorella Molinelli
Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Liset Silva
Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	PORTILLA LESCANO ROBERTO LUIS	MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO HERRERA - TRUJILLO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	GINES PERALES DALIA CRISSET	MÉTODO KAIZEN Y COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA INDUMETAL AVC E.I.R.L - CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	GONZALES AQUINO MARILYN KATHERINE	ENGAGEMENT Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LAMBAYEQUE	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	ASTO HUARCAYA YARITZA LISSETTE	SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL SERVICIO DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CHILCA, HUANCAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ALVAREZ SAAVEDRA CARLOS GUSTAVO	CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	IPANAQUE GUEVARA VIVIANA ALEJANDRA	CALIDAD DE SERVICIO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO-FERREÑAFE	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 6. T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 30/11/2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-


El suscrito:
ALVAREZ SAAVEDRA CARLOS GUSTAVO con DNI 44605505

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ**

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
ALVAREZ SAAVEDRA CARLOS GUSTAVO	44605505	

Anexo 7. Fotos de Aplicación de la encuesta

Cuestionario dirigido a los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, 2021 con la finalidad de conocer las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los mismos en la citada municipalidad.

Instrucciones: Marque según crea conveniente teniendo en cuenta que la escala de valoración es la siguiente:

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

Condiciones ambientales		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la iluminación propicia un entorno de trabajo adecuado?					X
2	¿Para usted: cómo calificaría como buena la iluminación en su entorno de trabajo?				X	
3	¿Le parece adecuada la temperatura en su centro laboral?			X		
4	¿Las instalaciones de su centro de trabajo, le parece adecuada?					X
5	¿Le resulta molesto el ruido en su entorno laboral?				X	
6	¿Ha tenido algún problema de salud a causa del ruido molesto en su entorno laboral?			X		
7	¿Le parece excesiva la jornada laboral?	X				
8	¿Considera prudente extender la jornada laboral?	X				
09	¿Estaría dispuesto a trabajar más horas sabiendo que ganaría más?					X
10	¿La carga laboral que usted tiene, le permite tener tiempo de descanso?				X	
11	¿El tiempo asignado para el horario de descanso es el apropiado?			X		
12	¿La Municipalidad cumple con todos los beneficios laborales de acuerdo a ley?					X
13	¿Su actual puesto laboral, le da cierto prestigio a nivel social?				X	
14	¿Obtiene reconocimiento por su trabajo?			X		
Desempeño laboral						
15	¿Organiza su trabajo en un tiempo adecuado?					X
16	¿Conoce los resultados que ha de obtener en su trabajo?					X
17	¿Logra cumplir con su trabajo sin mucho esfuerzo?			X		

18	¿Realiza actividades ajenas a su función?	X			
19	¿Participa activamente en reuniones de trabajo?		X		
20	¿Le parece adecuado el control que se ejerce en la Municipalidad?		X		
21	¿Le parece adecuado el liderazgo que se ejerce en la Municipalidad?		X		
22	¿Le parece adecuado la gestión que se ejerce en la Municipalidad?		X		
23	¿Los colaboradores logran obtener un buen rendimiento de su labor asignada?			X	
24	¿El colaborador cumple con las ordenes dispuestas por su jefe, en relación a su trabajo?			X	
25	¿La actividades que realiza demanda esfuerzo?		X		
26	¿Demuestra un buen rendimiento en la institución con las labores asignados?				X
27	¿Participa activamente en reuniones de trabajo?		X		
28	¿Siente que hay un buen control en la Municipalidad?		X		
29	¿Siente que hay un buen liderazgo en la Municipalidad?		X		
30	¿Cree que la gestión municipal es eficiente?		X		
31	¿Las autoridades de la municipalidad difunden y promueven la observancia de las normas de control interno?		X		

Anexo 8. Reporte Turnitin

CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

23% INDICE DE SIMILITUD	23% FUENTES DE INTERNET	4% PUBLICACIONES	11% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1%
10	moam.info Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1%
13	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%

15	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.investigacionengestiondeportiva.es Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
18	archive.org Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Internacional SEK Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to ADEN University Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Pontifical Catholic University of Puerto Rico Trabajo del estudiante	<1 %
24	portal.amelica.org Fuente de Internet	<1 %
25	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
31	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

32	www.wikizero.com Fuente de Internet	<1 %
33	neetwork.com Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Fundacion San Pablo Andalucia CEU Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad Estatal de Milagro Trabajo del estudiante	<1 %
37	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1 %
39	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
42	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1 %
43	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
47	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	library.ciat.cgiar.org Fuente de Internet	<1 %

49	1library.co Fuente de Internet	<1 %
50	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
51	elpais.com Fuente de Internet	<1 %
52	lpsingenieria.com Fuente de Internet	<1 %
53	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
54	www.fulp.ulpgc.es Fuente de Internet	<1 %
55	www.ief.es Fuente de Internet	<1 %
56	repositori.urv.cat Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.ucp.edu.co Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	www.bizneo.com Fuente de Internet	<1 %
60	www.clad.org.ve Fuente de Internet	<1 %
61	www.criptonoticias.com Fuente de Internet	<1 %
62	www.prevencionintegral.com Fuente de Internet	<1 %
63	www.redsegsoc.org.uy Fuente de Internet	<1 %
64	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 9. Acta de Originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Heredia Llatas Flor Delicia, docente del Taller de Actualización de tesis de la Universidad Señor de Sipán, revisora de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0994-FACEM-USS-2021 del (los) estudiantes ALVAREZ SAAVEDRA CARLOS GUSTAVO, titulada CONDICIONES AMBIENTALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante software de similitud TURNITING.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre nivel de similitud de productos acreditables en la Universidad Señor de Sipán S.A.C aprobada mediante Resolución de Directorio N.º221-2019/PD-USS

Pimentel 30 de noviembre del 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'H. Llatas', is positioned above the printed name of the signatory.

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

DNI N.º41365424