



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Entorno físico de trabajo en el desempeño laboral de una
unidad de gestión educativa local. Año 2022

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

AUTORA:

Galindo Vasquez, Brenda Del Rosario (orcid.org/0000-0002-4883-8924)

ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (orcid.org/0000-0002-9687-492X)

CO-ASESORA:

Dra. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, son mi mayor ejemplo a seguir, por los valores y motivaciones brindadas.

A mí, orgullosa de quien soy y hacia donde estoy yendo, creyendo cada vez más en el propósito que tengo para la vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, y a la Dirección de la unidad de gestión educativa local de Palpa, por permitir desarrollar este trabajo en su institución.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES:.....	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1. Buena Iluminación	22
Tabla 2. Luz natural.....	23
Tabla 3. Colores de la habitación	24
Tabla 4. Temperatura del ambiente	25
Tabla 5. Insonorización	26
Tabla 6. Organización de espacio	27
Tabla 7. Planificación de cambios	28
Tabla 8. Procedimientos de trabajo.....	29
Tabla 9. Opinión del personal.....	30
Tabla 10. Implementación de normatividad.....	31
Tabla 11. Equipos multifuncionales.....	32
Tabla 12. Máquinas para manipulación de documentos	33
Tabla 13. Máquinas y aparatos auxiliares	34
Tabla 14. Pequeños accesorios	35
Tabla 15. Sistemas y aparatos de comunicación	36
Tabla 16. Planeamiento y organización del trabajo.....	37
Tabla 17. Orientación a resultados.....	38
Tabla 18. Priorización del trabajo	39
Tabla 19. Eficiencia laboral	40
Tabla 20. Iniciativa	41
Tabla 21. Tareas laborales desafiantes	42
Tabla 22. Actualización de conocimientos y habilidades laborales	43
Tabla 23. Soluciones creativas.....	44
Tabla 24. Negatividad I	45
Tabla 25. Negatividad II	46
Tabla 26. Conductas que dañan a la organización	47

Tabla 27. Conductas que dañan a la organización	48
Tabla 28. Prueba de fiabilidad	49
Tabla 29. Prueba de normalidad	49
Tabla 30. Interpretación de correlación	49
Tabla 31. Correlación entre Entorno físico de trabajo y Desempeño <i>laboral</i>	50
Tabla 32. Correlación entre Condiciones medioambientales y Desempeño <i>laboral</i>	50
Tabla 33. Correlación entre Disposición y tipos de materiales auxiliares y Desempeño <i>laboral</i>	50
Tabla 34. Correlación entre Mobiliario y Desempeño <i>laboral</i>	51

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Histograma valores de Buena iluminación	22
Figura 2. Histograma valores de Luz natural.....	23
Figura 3. Colores de la habitación.....	24
Figura 4. Histograma de valores de Temperatura del ambiente	25
Figura 5. Histograma valores de insonorización	26
Figura 6. Histograma valores de Organización de espacio	27
Figura 7. Histograma valores de Planificación de cambios	28
Figura 8. Histograma valores de Procedimientos de trabajo.....	29
Figura 9. Histograma valores de Opinión del personal.....	30
Figura 10. Histograma valores de Implementación de normatividad.....	31
Figura 11. Histograma valores de Equipos multifuncionales	32
Figura 12. Máquinas para manipulación de documentos.....	33
Figure 13. Histograma valores de Máquinas y aparatos auxiliares	34
Figura 14. Histograma valores de Pequeños accesorios	35
Figura 15. Histograma valores de Sistemas y aparatos de comunicación	36
Figura 16. Histograma valores de Planteamiento y organización de trabajo	37
Figura 17. Histograma valores de Orientación a resultados.....	38
Figura 18. Histograma valores de Priorización del trabajo	39
Figura 19. Histograma valores de Eficiencia laboral	40
Figure 20. Histograma valores de Iniciativa	41
Figura 21. Histograma valores de Tareas laborales desafiantes.....	42
Figura 22. Histograma valores de Actualización de conocimientos y habilidades laborales	43
Figura 23. Histograma valores de soluciones creativas	44
Figure 24. Histograma valores Negatividad I	45
Figura 25. Histograma valores de Negatividad II.....	46

Figura 26. Histograma de conductas que dañan a la organización.....	47
Figura 27. Histograma valores de Conductas que dañan a la organización II.....	48

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación del entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local, para la cual se empleó enfoque cuantitativo, una medición numérica de escala tipo Likert, el modelo es de nivel descriptivo – correlacional bajo un diseño no experimental de corte transversal. Obteniéndose como resultado para el alfa de cronbach un valor de 0.844, elaborándose también la prueba de normalidad resultando normal, empleando así la correlación de Pearson, realizado el análisis inferencial se tiene como resulta para la correlación del entorno físico de trabajo y el desempeño laboral un valor de correlación de 0.10, siendo positiva muy baja, para la correlación de las condiciones medioambiental y desempeño laboral un valor de correlación de -0.075, siendo negativa muy baja, para la correlación de la disposición y tipos de materiales auxiliares y desempeño laboral un valor de correlación de 0.203, siendo positiva baja, y la correlación del mobiliario y desempeño laboral con un valor de correlación de 0.123 siendo positiva muy baja, concluyendo con la demostración que existe relación entre la variable entorno físico de trabajo y sus dimensiones, con la variable desempeño laboral.

Palabras Clave: Entorno físico de trabajo, ambiente físico de trabajo, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between the physical work environment and the work performance of a local educational management unit, for which a quantitative approach was used, a Likert-type numerical scale measurement, the model is descriptive level. – correlational under a non-experimental cross-sectional design. Obtaining as a result for Cronbach's alpha a value of 0.844, also developing the normality test, resulting in normal, thus using Pearson's correlation. After the inferential analysis, the result for the correlation of the physical work environment and job performance is a correlation value of 0.10, being very low positive, for the correlation of environmental conditions and work performance a correlation value of -0.075, being very low negative, for the correlation of the arrangement and types of auxiliary materials and work performance a value correlation value of 0.203, being low positive, and the correlation of furniture and work performance with a correlation value of 0.123 being very low positive, concluding with the demonstration that there is a relationship between the physical work environment variable and its dimensions, with the variable job performance.

Keywords: Physical work environment, physical work environment, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, Steelcase (2016), presenta que solo el 13% de trabajadores de todo el mundo están conformes con su entorno de trabajo, este informe en base a su consultoría de espacios de trabajo y mobiliarios de oficina, determina que el entorno físico de trabajo puede incrementar o disminuir el compromiso en el desempeño laboral de cada trabajador. Este estudio confirmó que la tercera parte de las 17 economías más notables del mundo presentan desinterés en el compromiso para su desempeño, así como que la otra parte está en un estado intermedio donde el conformismo a trabajar con lo que tienen los conlleva a tomar actitudes donde ni ayudan, ni mejoran resultados. Estos por diversos factores desde la falta de privacidad, espacios con interrupciones, clasificación de oficinas según sus rangos, tecnologías adecuadas, entre otros; generando no solo trabajadores no comprometidos con su desempeño laboral, si no, que también genera trabajadores que en momentos llegan a ir en contra de los objetivos institucionales.

Dentro del mismo estudio en el entorno latinoamericano, la Oficina Internacional de Trabajo (OIT,2013), nos dice que el entorno físico un énfasis considerable sobre la salud mental del trabajador afectando su calidad de vida y funciones diarias tanto laborales como personales. Así mismo Steelcase (2020) determinó que estaban conforme con sus entornos físicos de trabajo, pero a su vez se observó el bajo entusiasmo al describir sus espacios, pues no se encontraban cómodos como tal, si no, que se conformaban con lo que se podía obtener, pues es de normalidad carecer espacios adecuados para su desenvolvimiento grupal, es así como se denota la ausencia de cooperación entre individuos y el trabajo colectivo, pues su entorno físico de trabajo no permite la coordinación con otras áreas para su buen desempeño laboral.

En el ámbito nacional Malatesta (2020), nos describe que el problema se centra en la falta de consideración y determinación de espacios acorde a las necesidades laborales, ya que se acostumbra a trabajar sobre el espacio existente y en muchos casos no de forma planificada.

Es así que el entorno físico de trabajo es un ítem que juega un papel muy importante dentro de una organización, donde si se aplica al ámbito estatal, con la finalidad de descentralizar las diversas instancias de atención del sector público como lo son: los ministerios, entidades, superintendencias, organismos, gobiernos regionales y locales, etc. ha generado un incremento de infraestructuras que cumplen funciones de servicio público, algunas de ellas adaptándose a entornos físicos de trabajo conforme se van implementando, otras con mayor inversión como descentralizadas de superintendencias, ministerios presentan mejor manejo de organización de ambientes, pero no con el consideración adecuada a su número de trabajadores, presentando espacios reducidos llegando a un hacinamiento de los mismos, desabastecimiento de áreas para almacenamiento de información física, entornos interrumpidos, mobiliario inadecuados, deficiencia de luz natural, aumento de temperaturas por máquinas acumuladas, entre otros.

Pues con el fin de que estos logren cumplir sus objetivos, disminuyen la calidad del entorno físico de trabajo, no teniendo en consideración que esto afecta al desempeño laboral de los servidores, trayendo consigo comportamientos contraproducentes como lo es trato inadecuado a los administrados, deficiencia en zonas de atención, bajo rendimiento laboral, ausentismo, estrés, y diversos efectos que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A nivel local, en la ciudad de Palpa, perteneciente al departamento de Ica, ubicada a 391 km de la capital, se identifican oficinas descentralizadas de los diversos niveles de gobierno implementadas por el estado, donde en su mayoría de estas se

encuentran en condiciones medioambientales no adecuadas para su desempeño laboral, presentando deficiencias considerables en su tecnología, interoperabilidad, equipos desfasados, mobiliarios obsoletos, entornos físicos compartidos limitando el desempeño de sus tareas y contexto en la localidad.

Es así el caso de una unidad de gestión educativa local ubicada en la ciudad, la cual actualmente se encuentra en un entorno físico de trabajo en calidad de préstamo por una institución educativa dedicada a la educación técnica productiva, donde parte de sus actividades es impartir clases de distintos oficios laborales como: carpintería, costurería, repostería, entre otros; las cuales por la naturaleza de sus actividades generan ruidos, olores, ausencia de privacidad, que afectan al desempeño laboral de los trabajadores, que a su par laboran en los otros ambientes destinados inicialmente a aulas, y que ha sido adaptados a oficinas administrativas a fin de que se pueda implementar esta instancia descentralizada de gestión educativa en la ciudad; siendo así que ambas partes se ven limitadas al realizar sus funciones, dadas por la ausencia de un entorno físico de trabajo dedicado para el desempeño laboral de esta unidad de gestión educativa local.

De esta situación emerge el problema general: ¿Cuál es la relación entre el entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022? De la misma manera los problemas específicos siendo el primero: ¿Cuál es la relación entre las condiciones medioambientales y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local en el año 2022?

Como segundo problema específico: ¿Cuál es la relación entre la disposición y tipo de materiales auxiliares, y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local en el año 2022?, Como tercer problema específico: ¿Cuál es la relación entre el mobiliario y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local en el año 2022?

La justificación de esta investigación se basa a que se debe evaluar y seguir analizando la relación entre el entorno físico de trabajo y el desempeño laboral, dada que es de suma importancia para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Planteada así, el presente trabajo contribuye a como el entorno físico de trabajo permite al trabajador o servidor público continuar su desempeño laboral en cualquiera de sus contextos.

Así mismo, contribuirá a la discusión de que tanto influye las condiciones medioambientales en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores, pues es de saber que el estado no cuenta con el mejor servicio de respuesta frente a sus administrados, siendo una causal de análisis y mejora para las instituciones de distintos niveles a fin de implementar las acciones debidas en sus dependencias.

Desde un punto práctico, esta investigación contribuirá a reconocer la importancia de la mejora del entorno físico laboral, como desde un mobiliario ergonómico adecuado, maquinas eficientes, soportes tecnológicos que permitan la interoperabilidad, la disposición de materiales, va mejorar y satisfacer el desempeño laboral de cada trabajador, sintiéndose considerado como elemento importante de la cadena de funciones, donde cada uno cumpliendo su función contribuye a brindar un servicio de mayor calidad, y a su vez considerando su satisfacción profesional, y humana con la institución.

Desde el ámbito metodológico, este trabajo utilizará métodos de recolección y análisis de información, así como instrumentos recopilados de fuentes confiables, los cuales serán validados, a fin de que puedan ser empleados en próximas investigaciones, y sea materia de autocrítica para los involucrados.

Es por ello que el objetivo general se plantea de la siguiente manera: Determinar la relación del entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022. Siendo los objetivos específicos: Determinar la relación entre las condiciones medioambientales y el desempeño laboral de una unidad de

gestión educativa local en el año 2022. Como segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la disposición y tipo de materiales auxiliares, y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022. Así como el tercer objetivo específico: Determinar la relación entre el mobiliario y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.

Siendo la hipótesis general la siguiente: Existe relación entre el entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022. Así como las hipótesis específicas siendo la primera: Existe relación entre las condiciones medioambientales y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022. Como segunda hipótesis: Existe relación entre la disposición y tipo de materiales auxiliares con el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022. Y finalmente la tercera hipótesis: Existe relación entre el mobiliario con el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes relacionados a la investigación, cabe recalcar que a nivel nacional existe poca investigación respecto a la relación entre el entorno físico de trabajo y el desempeño laboral; por lo tanto, se consideró dentro de las antecedentes investigaciones que coinciden solo con una de las variables, o en efecto dos de la cual una es similar.

Como antecedente nacional se cuenta con Malatesta (2020), cuyo objetivo de su investigación fue describir los lineamientos a considerar para el diseño de espacios de trabajo en una empresa; como metodología utiliza una investigación básica de tipo cualitativo, de diseño exploratorio. Su muestra es no probabilística y de selección intencional o estratificada por cargo laboral de 7 profesionales, y con una población total de 100 personas, con un resultado que las empresas con culturas colaborativas y horizontales, son empresas que deben impulsar el trabajo en equipo, donde deben brindarse áreas que permitan realizar múltiples usos de distintas profesiones o funciones en equipo, así como sus condiciones físicas donde se tenga iluminación natural, ventilación adecuada, donde cada trabajador se acomode mejor eliminando la cotidianidad, para obtener mayor desempeño laboral. Como conclusión se llega a que los espacios físicos deben cumplir con las expectativas necesarias para los trabajadores, áreas de concentración privada, como sociales, con la finalidad de que el trabajo colaborativo fluya de manera más satisfactoria.

Cabana (2020), presento como objetivo de su investigación determinar la relación entre los riesgos físicos ambientales en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores, su investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, diseño no experimental – transeccional, con una población total de 212 trabajadores, de la cual trabajó a su totalidad. Obteniendo un resultado de que el 59.9 % se encuentra insatisfecho y el 28.8 % parcialmente satisfecho frente a la dimensión condicionales ambientales, infraestructura y recursos brindados. Como

conclusión llega a que al no cumplir sus expectativas dificultan un adecuado desarrollo de sus funciones.

Núñez (2017), el objetivo de su investigación fue determinar el ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional de los trabajadores, dentro de su metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño observacional, descriptivo; transversal y prospectivo. Su población fue de 250 trabajadores con una muestra de 89 trabajadores. Obteniendo un resultado en la dimensión de espacio físico que el 41.6% identificó que las cualidades tanto sensoriales como ambientales influyen en su desempeño laboral, el 39.3% que la arquitectura y la disposición son las que influyen, y un 46% que los lugares complementarios intervienen en el desempeño laboral, llegando a la conclusión que las características físicas del lugar de trabajo pueden generar áreas sin confort intercepta la relación entre el trabajador y el desempeño de sus labores.

En lo que se refiere a los antecedentes del ámbito internacional, Acosta (2015) en su investigación tuvo como objetivo describir la percepción respecto a sus dos variables: condiciones del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo, transversal y correlacional, para lo cual se utilizó una muestra de 704 individuos, obteniendo como resultado que el entorno físico del trabajo presenta evidencia una media de 59.6742, demostrando que los individuos perciben la variable como no suficiente, o que no llegan a satisfacer sus expectativas para el desarrollo de sus actividades; llegando a la conclusión que las actuales condiciones del entorno físico del trabajo son percibidas insuficientes para su desempeño laboral.

Condori (2018), presento su investigación con el objetivo de identificar los riesgos ergonómicos existentes que afectan el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología que empleo fue de método inductivo, utilizando las técnicas de observación y encuesta, contando con una población de 741 trabajadores, empleando una muestra de 82

trabajadores, de tipo estratificado pues su condición es solo el personal que se encuentra en planilla. Llegando a la conclusión que su desempeño laboral en relación con la dimensión condiciones ambientales es alta, debido a que no presentan complicaciones respecto a su iluminación, ruido y calidad de aire.

En Muentes (2016), planteó como objetivo identificar el impacto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral, donde se empleó metodología descriptiva correlacional, con una no probabilística, con una muestra de 4292 empleados, con resultado de una media de 49.1 para la variable satisfacción, y una media de 50.0 para la variable demandas física y del ambiente, concluyendo que se percibe que el cumplimiento de labores abarca condiciones o exposiciones a riesgos, lo cual conlleva a un mayor desgaste físico, donde si no se cuentan con los implementos adecuados, generan mayor probabilidad de que los individuos no se sientan satisfechos con su trabajo.

Para Apuy (2013), presentó como objetivo conocer los factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral. La metodología utilizada es una investigación cuantitativa, tipo prospectiva, transversal, descriptiva, para lo cual empleó una muestra de 50 personas, obteniendo un resultado que el 20.2% indica que tienen un ambiente físico inadecuado, un 34.6% poco adecuada, 40.2% adecuada y 4.9% muy adecuado, demostrando que el ambiente físico inadecuado genera insatisfacción en el individuo; llegando a la conclusión que si están presentes no generan satisfacción, pero si no existen o no son los adecuados generan insatisfacción repercutiendo en el desempeño laboral de los individuos.

En referencia a la teoría empleada a las variables de estudio se tiene la teoría principal propuesta por Burham (1947), siendo la Teoría Estructuralista, esta se basa en tres pilares, la estructura organizacional, el ambiente que la rodea, y las personas que lo conforman. A través de estímulos sociales y materiales, que se aplican dentro de la investigación

en referencia al entorno, espacios, disposición de materiales que pueden brindar los empleadores para los servidores.

Así mismo como teoría específica se desarrolla la Teoría de los dos factores, la cual como dice su título nos habla de dos factores enfocados hacia como el exterior puede afectar al individuo. Considerando como tal el factor higiénico que refleja la necesidad de cumplir con un buen entorno físico de trabajo, el clima laboral, oportunidades, beneficios, etc.; que de no existir produce insatisfacción en el trabajador, y con ello aumenta de manera específica y permanente. Estos abarcan: condiciones de trabajo y comodidad, políticas de la organización y la administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salarios, relaciones con otros trabajadores, estabilidad en el trabajo. Como segundo ítem se tiene el factor de la motivación, que se relaciona más al nivel de puesto, cargos, funciones asignadas, reconocimiento profesional, entre otros. En este factor podemos determinar que, a mayor asignación de labores desafiantes, enriquecedoras profesionalmente, y motivación profesional se obtienen mejores desempeños laborales; es así como la teoría llega a una conclusión aplicable donde Herzberg (1923) nos dice: “Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, si no, la no satisfacción profesional; así como, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional, y no, la satisfacción”.

En lo que refiere a marco conceptual para la variable 1: entorno físico de trabajo, se hallaron conceptos similares, como Serrano (2004) define entorno físico de trabajo como una herramienta, que forma parte de los intangibles de una organización, teniendo repercusión en todas las áreas de una organización, salud de los trabajadores, y relación interpersonal entre usuarios y trabajadores. Concerniente a lo comentado, nos damos cuenta que la implementación de espacios físicos adecuados le brinda mayor valor a la infraestructura física, dándole realce a las organizaciones respecto a su atención, calidad, e imagen.

En la Guía de intervención de Cultura, Clima y Cambio realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (2005), lo define como condiciones físicas que rodean el ambiente laboral, el cual influye de manera favorable o no, factores tales como aseo, orden, iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, climatización, seguridad, etc.; que afectan el confort y sensación anímica del trabajador, el cual se considera importante ya que se convierte en un factor fundamental en el desempeño laboral. Siendo así que el entorno físico se ve determinado por aspectos cotidianos físicos, aparentemente poco relevantes como lo es una buena iluminación, o un ambiente sin interrupciones con lo que respecta al ruido, clima, u otros que de ser favorables permite una mayor concentración y óptimo desempeño en cuestión del desarrollo de sus labores.

Según la Organización Mundial de la Salud (2010), define ambiente físico de trabajo, como una de las cuatro áreas de influencia, es así un espacio con el que cuenta una estructura física, entorno de trabajo, maquinas, equipos empleados, componentes a los que el trabajador está expuesto, el cual genera impactos directos sobre la salud física y mental de los trabajadores. Por lo cual se puede entender que no solo se habla de un tema de organización, si no es un factor aplicado a la salud del trabajador, siendo este primordial para el buen desempeño laboral de cada servidor, donde un trabajador bien tratado, cuidado y sano pueda brindar su potencial máximo desempeñando sus funciones con escasos de ausentismo, licencias por enfermedad, estrés y otros.

En cuanto se refiere a las dimensiones de la variable 1: Entorno físico de trabajo, se encontró a Gonzales (2012), la cual nos dice que la variable mencionada *“es fundamental para el buen rendimiento, el funcionamiento y la mejora de las relaciones laborales. Influye de forma importante en aspectos tales como la interdependencia de sus integrantes con respecto a sus metas, la diferenciación de roles e incluso en la coordinación con otras áreas o unidades”*. Dentro de ello se plantea las siguientes dimensiones: Condiciones medioambientales, se refiere

los factores que colaboran a implementar un entorno físico laboral confortable. Disposición y tipo de materiales auxiliares, nos habla de la distribución física y organización del espacio de trabajo, así como el utilitario diario para la optimización de procesos y recursos. Mobiliario, sillas, escritorios, estantes de almacén, que muy independiente de su modernidad deben ser ergonómicos, funcionales, considerándose que los servidores pasan alrededor de 8 horas al día en el espacio determinado.

Así mismo para la variable de estudio 2: Desempeño laboral, existen distintos autores que definen esta variable. Siendo una variable de amplio estudio y con recurso bibliográfico de mayor prevalencia donde se tiene que para Chiavenato (2011), define la palabra desempeño como el comportamiento de una persona enfocado en un resultado.

Por otro lado, Motowidlo (2003), propone la definición que el desempeño es parte de la contribución que brinda el trabajador pudiendo ser este eficaz y oportuno como también no, ello en un tiempo determinado a la jornada laboral. Quiere decir que es son actos o comportamientos medibles, enfocadas en determinados intervalos de tiempo.

Es por ello que el desempeño laboral tiene escalas medibles, se hace uso de las dimensiones propuestas por Koopsman (2013), siendo estas tres: Desempeño en tarea, en esta dimensión se refiere a las acciones y conocimiento necesario que deben aplicarse para poder concretar una tarea, presenta una relación mayormente hacia las capacidades y conocimientos que pueda tener el individuo en el afán de sus funciones. Desempeño en el contexto, son acciones determinadas que no están incluidas dentro de las funciones asignadas, si no, se adapta más a las situaciones presentadas donde la organización requiere de un apoyo cooperativo de parte de los individuos para realizar algún fin contextual, este desempeño contribuye a la organización de forma que permite la socialización y muestra de trabajos en equipo sin

ninguna exigencia o recompensación de parte de la entidad. Comportamientos contraproducentes, referente a esta dimensión siendo una de las más controversiales, pues todo individuo tiene la facultad de tomar sus decisiones, se refiere a acciones que van en contra del buen actuar, vulnerando el progreso, proactividad, y calidad de servicio; el cual se puede presentar desde una traba burocrática, hasta acciones contrarias a lo legal que afectan de manera negativa a la organización atentando los objetivos propuestos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que se abarcó la recolección de datos recopilada directamente de los trabajadores, con la finalidad de relacionar las variables indicadas. Empleándose la formulación de preguntas, donde se empleó una medición numérica, la determinación de hipótesis y variables.

De acuerdo con lo realizado en esta investigación se ha desarrollado bajo el modelo de nivel descriptivo – correlacional; descriptivo, ya que es realizado bajo una realidad y su adecuada interpretación de los hechos en el entorno físico de trabajo de una unidad de gestión educativa local en el año 2022. Que comprende la descripción, el registro, la observación e interpretación del estudio, y la identificación de las relaciones efectivas entre las variables. Y correlacional, centrándose en el estudio de la relación o interacción entre la variable 1 y la variable 2 en el primer semestre del año 2022.

Así mismo se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal, donde no se ha considerado emplear ni determinar la influencia de las variables entre sí. En cuanto a transversal, es dado que los datos se recopilaron bajo una misma situación durante el primer semestre del año 2022.

La presente investigación es no experimental, transversal, descriptiva, de diseño correlacional cuyo diagrama se muestra a continuación: (Anexo 4)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Entorno físico de trabajo

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual

Variable: Entorno físico de trabajo

Organización Mundial de la Salud (2010), define ambiente físico de trabajo, como una de las cuatro áreas de influencia, es así un espacio con el que cuenta una estructura física, entorno de trabajo, maquinas, equipos empleados, componentes a los que el trabajador está expuesto, el cual genera impactos directos sobre la salud física y mental de los trabajadores.

Variable: Desempeño laboral

Motowidlo (2003), propone la definición que el desempeño es parte de la contribución que brinda el trabajador pudiendo ser este eficaz y oportuno como también no, ello en un tiempo determinado a la jornada laboral. Quiere decir que es son actos o comportamientos medibles, enfocadas en determinados intervalos de tiempo.

Definición Operacional

Variable: Entorno físico de trabajo

Para Gonzales (2012), emplea tres dimensiones: Condiciones medioambientales, Disposición y tipo de materiales auxiliares, Mobiliario

Variable: Desempeño laboral

Koopsman (2013), determina tres dimensiones medibles: desempeño en tarea, desempeño en el contexto, comportamiento contraproducente

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Para Hernández (2014), la población es un todo organizado en diversos aspectos con un elemento en común, como es el caso de pertenecer a una misma Institución. MacClave (2008), nos dice que es un grupo habitualmente personas, de las cuales nos interesa realizar la investigación. En lo que se refiere a la población de la investigación está por conformada por 45 trabajadores administrativos de una unidad de gestión educativa local de Palpa.

Concerniente a la muestra MacClave (2008), nos dice que es un subconjunto de la población. Para la investigación se presenta una muestra probabilística, la cual implica que toda la población tiene la misma probabilidad de ser elegido de forma aleatoria. Para Lind (2008) define como muestra como porción de la población a de la investigación, realizándose el cálculo de muestreo en base a N, de tipo aleatorio probabilístico simple obteniendo como resultado la siguiente ecuación: (Anexo 4)

Como unidad de análisis se tuvo a los trabajadores administrativos de una unidad de gestión educativa local de la ciudad de Palpa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada para la investigación de las dos variables estudiadas fue la encuesta, la cual permitió reunir los datos, procesar dicha información y correlacionarla.

Instrumentos

El instrumento empleado para recopilar la información fue el cuestionario, que se elaboró en base a los indicadores de cada dimensión, desplegándose dos cuestionarios acordes a cada variable, con un total de 27 preguntas, validados por tres expertos (Anexo 5)

- Dra. Beatriz Odoña Panchez Rodriguez DNI: 09586832
- Dra. Lupe Graus Cortéz DNI: 07539368
- Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

3.5 Procedimientos

El procedimiento para realizar la recolección de datos de la presente investigación se realizó con la participación de los trabajadores de una unidad de gestión educativa local de Palpa, durante el primer semestre del año. Se solicitó el permiso a la dirección de la unidad de gestión educativa local para la aplicación del instrumento, así mismo se desarrolló el cuestionario virtual a través Google Forms (Anexo 6), compartiéndose el enlace por WhatsApp a los diferentes servidores quienes participaron.

3.6 Método de análisis de datos

Para la correlación entre ambas variables, se aplicó la estadística descriptiva, a través del programa SPSS del análisis de las preguntas planteadas en el cuestionario, procesada la información realizó la prueba de fiabilidad con resultado del Alfa de Cronbach, siguiente de ellos se realizó la prueba de normalidad de las variables presentadas. Así mismo para la interpretación del coeficiente de correlación se empleó la siguiente escala (Tabla 30 - Anexo)

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó en base a los principios del código de ética, se respetó el derecho de propiedad intelectual citándose y referenciándose a los autores pertinentes acorde al formato APA, así mismo para la realización de esta investigación se efectuó la confidencialidad de la información brindada por los cuestionados, salvaguardando su identidad e información.

IV. RESULTADOS

Procesada los datos tenemos como resultado el estudio de 27 preguntas las cuales se sometieron al Análisis Estadístico Descriptivo de la Información, referente a lo mencionado se plasman en tablas e histogramas los cuales se adjunta al Anexo 7.

Como resultado de la prueba de fiabilidad se obtiene el valor de alfa de cronbach de 0.844 (Tabla 28 - Anexo 8) de las 27 preguntas planteadas en el instrumento. Así mismo se realizó la prueba de normalidad donde se obtiene como resultado: (Tabla 29 - Anexo 8) obteniendo como resulta que la prueba de contraste es normal, siendo factible el uso de la prueba de Pearson.

Con lo que respecta al Análisis inferencial, se aplicó la correlación de Pearson a fin de obtener el grado de asociación entre la variable 1 y sus dimensiones con la variable 2. La Regla de decisión será Si el p obtenido se encuentra por debajo del 5% establecido, entonces se procede a aceptar la hipótesis nula (H_0), por lo que la variable no se distribuye normalmente. En caso contrario, si se constata que $p > 0.05$, entonces se rechazará H_0 , o lo que es igual, se acepta la hipótesis alternativa (H_1); así la variable se distribuye como una normal.

Correlación entre el Entorno físico de trabajo y Desempeño laboral.

Objetivo General: Determinar la relación del entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.

H0: No existe correlación entre la variable 1 y variable 2

H1: Existe correlación entre la variable 1 y variable 2

En base a la prueba de hipótesis general de variable 1 y 2 de la presente investigación. Se tiene como resultado que el valor de la significancia bilateral $P=0.5 > 0.05$, quiere decir que se acepta la H1, la cual afirma que existe correlación entre la variable 1 y variable 2.

Así mismo, dentro el coeficiente de correlación es de 0.10, para lo cual se interpreta que cuenta con una correlación positiva muy baja. (Anexo - Tabla 31)

Correlación entre el Condiciones medioambientales y Desempeño laboral.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre las condiciones medioambientales y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022

H0: No existe correlación entre la dimensión 1 de la variable 1 y variable 2

H1: Existe correlación entre la dimensión 1 de la variable 1 y variable 2

En base a la prueba de hipótesis específica de la dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 de la presente investigación. Se tiene como resultado que el valor de la significancia bilateral $P=0.647 > 0.05$, quiere decir que se acepta la H1, la cual afirma que existe correlación entre la dimensión 1 de la variable 1 y variable 2.

Así mismo, dentro el coeficiente de correlación es de -0.075 , para lo cual se interpreta que cuenta con una correlación negativa muy baja. (Anexo - Tabla 32)

Correlación entre la Disposición y tipo de materiales auxiliares y el Desempeño laboral.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la disposición y tipo de materiales auxiliares, y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.

H0: No existe correlación entre la dimensión 2 de la variable 1 y variable 2

H1: Existe correlación entre la dimensión 2 de la variable 1 y variable 2

En base a la prueba de hipótesis específica de la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 de la presente investigación. Se tiene como resultado que el valor de la significancia bilateral $P=0.208 > 0.05$, quiere decir que se acepta la H1, la cual afirma que existe correlación entre la dimensión 2 de la variable 1 y variable 2.

Así mismo, dentro el coeficiente de correlación es de 0.203, para lo cual se interpreta que cuenta con una correlación positiva baja. (Anexo - Tabla 33)

Correlación entre el Mobiliario y el Desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el mobiliario y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022

H0: No existe correlación entre la dimensión 3 de la variable 1 y variable 2

H1: Existe correlación entre la dimensión 3 de la variable 1 y variable 2

En base a la prueba de hipótesis específica de la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 de la presente investigación. Se tiene como resultado que el valor de la significancia bilateral $P=0.448 > 0.05$, quiere decir que se acepta la H1, la cual afirma que existe correlación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2.

Así mismo, dentro el coeficiente de correlación es de 0.123, para lo cual se interpreta que cuenta con una correlación positiva muy baja. (Anexo – Tabla 34)

V. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos del análisis inferencial realizado, se plantea la discusión de los mismos, frente a los objetivos, resultados y conclusiones de los diversos autores indicados en el Marco Teórico de la investigación.

Como primer resultado de la investigación se tiene comprobada la hipótesis general que cuenta con un valor de significancia $P=0.448 > 0.05$, con una correlación de Pearson = 0.10, interpretada como positiva muy baja, lo cual nos indica que ambas aumentan, pero con dispersión, quiere decir que cuando el entorno físico de trabajo es óptimo o el adecuado, el desempeño laboral es alto, dando así que solo el 10% indica que cuenta con un entorno físico de trabajo adecuado, mientras que el otro 90% se encuentra insatisfecho con su entorno físico de trabajo, afectando así su desempeño laboral.

Bedoya (2018), orienta su investigación hacia individuos que desempeñan sus labores bajo situaciones que muchas veces no logran alcanzar sus expectativas, impactando así en su salud un nivel de estrés o ansiedad, pues las condiciones laborales dentro de ellas la física, no es la adecuada, según su investigación el 30% de su población mantiene una insatisfacción con lo que respecta al ítem espacio físico, y un 70% se encuentra satisfecho, así mismo evidenció que existe en una correlación positiva baja con un valor en $p=0.02$.

Vera (2018), estudió los factores que influyen en el clima laboral que afectan el desempeño laboral de trabajadores de un hospital del sector público, elaborando su investigación con un enfoque cuantitativo, obtuvo como resultado de su correlación el 55% indica que el ambiente físico poco favorable, y un 29% que no es nada favorable, citando así a Village, el cual indica que la disponibilidad física de un entorno físico de trabajo afecta directamente en el desempeño y productividad de sus trabajadores.

Vaca (2017), en su estudio presentado cuyo objetivo fue correlacionar los factores motivacionales que intervienen en los servidores del sector público, pues considera que influyen en el servicio que brindan, como es la dimensión de ambiente físico la cual denomina como las condiciones físicas en el área de trabajo en el que se desenvuelve, obteniendo como resultado una correlación positiva muy baja, con un valor en p de 0.188.

Para Nuñez (2017), dentro de su objetivo se propuso determinar si el espacio físico del ambiente laboral beneficia o limita el desempeño laboral de los trabajador, como unidad de análisis tiene a los trabajadores de investigación de la ONG Socios en Salud sucursal Perú, para lo cual comparada con el resultado mencionado en el párrafo anterior en la dimensión de espacio físico, obtuvo que el 41.6% identifico que los factores sensoriales y ambientales influyen en su desempeño laboral, concluyendo así que las características físicas del lugar de trabajo pueden generar áreas sin confort interrumpiendo la relación entre el trabajador y el desempeño de sus labores.

Es así que para Acosta (2015), demostró que la población empleada para su investigación, evidenció con un 59.67% que los individuos perciben la variable como no suficiente, o que no llegan a satisfacer sus expectativas para el desarrollo de sus actividades; llegando al resultado que las actuales condiciones del entorno físico del trabajo son percibidas insuficientes para su desempeño laboral, cabe recalcar que el objetivo de su investigación fue describir la percepción en relación a las condiciones del entorno físico de trabajo con su segunda variable el estrés, ubicado a una unidad de análisis de trabajadores estatales del sector de educación, así mismo indica que las variables se relacionan con un bajo nivel de correlación.

Aguirre (2015), tuvo como objetivo relacionar el estrés laboral y la satisfacción laboral, donde uno de sus factores de estudio fue el ambiente físico del trabajo, aplicando, así como en la presente investigación la correlación de Pearson, obtuvo una relación significativa y negativa con un valor en $p = -0.337$.

Cornejo (2012), realizó una investigación cuyo objetivo en general fue analizar el bienestar o malestar laboral de profesores con respecto a las condiciones materiales y psicosociales de trabajo, este trabajo fue aplicado en la ciudad de Santiago, Chile, el cual obtuvo una correlación significativa al nivel de 0.01, presentando como una de sus correlaciones entre el índice de bienestar general y el entorno social de trabajo, obteniendo un valor de Pearson = -0.232, presentando una correlación inversa débil, pero significativa.

En la primera hipótesis específica el resultado es inverso, obtiene un valor de -0.075, con una correlación negativa muy baja, quiere decir que cuando las condiciones medioambientales sean mayores, el desempeño laboral será bajo. Dando así que solo 7.5% de los encuestados consideran que las condiciones medioambientales son adecuadas y que estas no afectan al desempeño laboral.

Para Malatesta (2020), las empresas con culturas colaborativas y horizontales, son empresas que deben impulsar el trabajo en equipo, donde deben brindarse áreas que permitan realizar múltiples usos de distintas profesiones o funciones en equipo, así como sus condiciones físicas donde se tenga iluminación natural, ventilación adecuada, donde cada trabajador se acomode mejor eliminando la cotidianidad, para obtener mayor desempeño laboral, dentro de su estudio obtuvo como resultado en su dimensión impacto del espacio de trabajo, que debe analizarse con que cultura estructura trabaja cada espacio, pues son distintas las formas de estructurar una oficina y cada una debe ajustarse a las necesidades, visión y misión de cada empresa.

Así mismo se cuenta con el aporte de Muentes (2016), que con un resultado de 49.10%, orientada a la variable de satisfacción, y 50% para variable demandas física y del ambiente, donde si no se cuentan con los implementos adecuados, generan mayor probabilidad de que los individuos no se sientan satisfechos con su trabajo, pues cuenta con una relación negativa con la satisfacción laboral con un valor de -0.121, la cual se asemeja con mayor cercanía al valor resultante de la primera hipótesis específica, quiere decir esto que cuando mayor desgaste o exposición a riesgos el trabajador se encuentre, reduce la satisfacción de trabajador.

Según Restrepo (2013), cuyo objetivo de investigación conlleva a una reflexión propia del ámbito laboral, sobre la calidad de vida de sus docentes universitarios, donde en relación a su variable planteada condiciones de trabajo, sus resultados tienen tendencia a positiva alta, donde se interpreta que los profesores universitarios opinan que cuentan con adecuadas condiciones laborales.

Por otro lado, se tiene la investigación de Apuy (2013), obteniendo un resultado que el 20.2% indica que tienen un ambiente físico inadecuado, un 34.6% poco adecuada, 40.2% adecuada y 4.9% muy adecuado, demostrando que el ambiente físico inadecuado genera insatisfacción en el individuo; llegando a la conclusión que si están presentes no brindan satisfacción, pero si no existen o no son los adecuados generan insatisfacción relacionado en el desempeño laboral del individuo.

Para Guerrero (2006), comenta que el entorno laboral influye en la calidad de vida del trabajador, este se refiere a un puesto de trabajo saludable, yendo a ver la organización como un medio más familiar, donde se sienta bien al desempeñarse proponiendo así realizar un ambiente más ideal amigable, organizado acorde a las necesidades del trabajador, pues se trata de reducir riesgos físicos ambientales, biológicos, ergonómicos, entre otros.

En la segunda hipótesis específica se tiene como resultado un valor de 0.203, con una interpretación de correlación de positiva baja, donde se interpreta que cuando la disposición y tipo de materiales auxiliares es atendida y brindada de manera oportuna, el desempeño laboral será más alto, siendo ambas variables con tendencia a incrementar de manera paralela.

Es así que para Cabana (2020) cuyo objetivo de investigación fue relacionar la variable de riesgos físicos ambientales con satisfacción laboral en un gobierno local, investigada en una población total de 120 trabajadores, aplicándose el instrumento a la totalidad de población, la mencionada investigación obtuvo un resultado de que el 59.9% se encuentra insatisfecho y el 28.8% parcialmente satisfecho frente a la dimensión condicionales ambientales, infraestructura y recursos brindados. Como conclusión llega a que, al no cumplir las expectativas o disposición de las mismas para el trabajador, se dificultan para el adecuado desarrollo de sus funciones.

Finalmente, generado el resultado de la tercera hipótesis específica, Existe relación entre el mobiliario con el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022, se obtuvo un valor correlación de Pearson de 0.123, la cual se interpreta como una correlación positiva muy baja, donde a razón de mejores condiciones del mobiliario, el desempeño laboral será mayor.

Es así también para el punto de vista de Barrios (2006), que en su revista respecto a entorno laboral saludable menciona que generar un ambiente cómodo o favorable para el desarrollo de las funciones de los servidores identificando a su vez sus necesidades, permite evitar reducir factores de riesgos respecto a la ergonomía, adecuación y seguridad de los mobiliarios empleados de manera cotidiana, organizando de mejor manera las instancias laborales pues enfoca la calidad de vida laboral a razón de su autoestima, seguridad, bienestar, entre otros.

Así mismo para Espinoza (2018), presentó una investigación cuyo objetivo fue describir los factores que ponen en riesgo de tipo ergonómico físico a los trabajadores administrativos de un hospital, para ello empleo el total de su población, siendo esta de 24 empleados, concluye que el 100% de su muestra, trabajadores de oficinas administrativas, no cuentan con zonas suficientemente espaciales, de dimensión adecuada, mobiliario amplio, sillas ergonómicas, espacios mínimos normativos, zonas de archivo, entre otro. Para ello Párraga (2003), recalca que es importante implementar apoyos a los segmentos corporales a fin de mantener una estación de trabajo adecuada para el desarrollo de funciones de los trabajadores, con mobiliario ergonómico que adopte medidas propias a las características físicas promedio de los trabajadores.

Para Lluncor (2021), cuyo objetivo colocar en evaluación el desempeño de trabajadores, empleó una metodología descriptiva de corte transversal con un enfoque cuantitativo el cual coincide con el presente trabajo de investigación, dentro de sus dimensiones empleadas cataloga como motivadores del trabajo diversos ítems que comprueban la correlación planteada donde refiere a la disponibilidad de equipos un valor del 80.40% con un valor de $p < 0.05$ consideran que no son suficientes, así mismo otro ítem del estudio relacionado a la disponibilidad de material de oficina con un valor de correlación de 0.18, donde así también el 25.5% considera que no disponen de material de oficina de manera oportuna, lo cual conlleva a una desmotivación laboral.

VI. CONCLUSIONES:

1. Para concluir se determina que existe relación significativa entre Entorno físico de trabajo y desempeño laboral con un valor de $P=0.50$, con un coeficiente de correlación de 0.10, siendo positiva muy baja, donde el resultado refleja que debe haber mejora total del entorno físico de trabajo.
2. Para la segunda correlación entre la dimensión Condiciones medioambientales y la variable del desempeño laboral, se tiene una correlación significativa con un valor de -0.075, interpretándose así que existe una correlación negativa muy baja, quiere decir que esta correlación se realiza de manera inversa, el desempeño laboral será bajo, cuando las condiciones medioambientales sean mayores.
3. En una tercera correlación, correspondiente a la segunda dimensión de la variable 1, siendo esta la disposición y tipos de materiales auxiliares con la variable desempeño laboral, se obtiene un valor de $P=0.208$ afirmando que es una correlación significativa, con un valor de correlación de 0.203, siendo así una correlación positiva baja
4. Finalmente se cuenta con la cuarta correlación, definida por la dimensión 3 Mobiliario y la variable 2 Desempeño laboral, obteniendo una significancia, con un valor de correlación de Pearson =0.123, interpretada como una correlación positiva muy baja.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda a la unidad de gestión educativa local de la ciudad de Palpa, mejorar el entorno físico de trabajo a fin de que se obtenga un trabajo por resultados con un mayor desempeño laboral.
2. Se recomienda, la dirección de la unidad de gestión educativa local de la ciudad de Palpa, establecer mejores condiciones medioambientales dentro de sus instalaciones, a fin de que trabajador tenga un ambiente cómodo y adecuado a la naturaleza de sus funciones en todos sus niveles, para así brindar un mejor servicio.
3. Se recomienda a la dirección de la unidad de gestión educativa local de la ciudad de Palpa, realizar seguimiento a la disposición y tipos de materiales auxiliares, pues algunos cuentan con los equipos y complementos de manera oportuna, sin embargo, es de recomendar buscar la eficiencia de cada uno.
4. Finalmente se recomienda, que la unidad de gestión educativa local de la ciudad de Palpa, considerar dentro de sus implementaciones la normativa requerida para insertar y organizar los mobiliarios adecuados a fin de que el personal se pueda desarrollar con mayor practicidad, ergonomía, no solo ayudando a mejorar el desempeño laboral, si no también prevaleciendo salvaguardar la salud física de sus trabajadores.

REFERENCIAS

Acebedo, G. E., Farias, M. A., Sanchez, J. M., Astegiano, C., Buffa, G., Loyaute, G. A., ... & Fernandez, A. R. (2013). Condiciones y medio ambiente de trabajo en hospitales públicos provinciales de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Revista de salud pública*, 17(3), 8-20. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v17.n3.6847>

Acosta, B., Lasso, M., & Pulido, D. (2015). Condiciones del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés en empleados públicos del sector educativo en algunas instituciones colombianas. [Trabajo de Maestría-Universidad De Manizales]. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2106>

Aguirre Mas, C., Vauro Desiderio, M. R., & Labarthe Carrara, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 293 – 308.

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300007&lng=es&tlng=es.

Alvarez, C. C. B. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de administración*, 28(48), 118-133.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006545>

Apuy Arias, L. I. (2013). Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el servicio de emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela

Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14, 136-141. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>

Bedoya Marrugo, E, Carrillo Landazabal, M, Severiche Sierra, C y Espinosa Fuentes, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en

docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. Espacios. <http://hdl.handle.net/11323/3312>

Cabana Mamani, D. H. (2020). Riesgos físico ambientales en el trabajo y la satisfacción laboral del personal de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, 2019. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11822>

Carranza, A. (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. (1era ed.). España: Edenred. https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral

Contextualización, P., & de Apoyo, L. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf

Cornejo Chávez, R. (2012). Nuevos sentidos del trabajo docente: un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile neoliberal. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111523>

De la Villa Moral Jiménez, M., & Ganzo Salamanca, S. (2018). Influence of emotional intelligence in job satisfaction in Spanish workers. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 18-32. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2018000100018&lng=en&tlng=.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2018000100018&lng=en&tlng=)

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (2005). Guía de intervención para la cultura organizacional, el clima laboral y el cambio organizacional. Bogotá, Colombia. <https://repositoriocdim.esap.edu.co/handle/123456789/8633>

Edvardsson, B., & Gustavsson, B. (2003). Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development. *Managing Service Quality: An International Journal*, 13(2), 148-163. <https://doi.org/10.1108/09604520310466851>

Escobedo García, C. L., & Quiñones Florín, M. M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>

Espinoza Huaman, J. E. (2018). Estudio de factores de riesgo ergonómico físico en el personal administrativo de la construcción del Hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco. [Trabajo de Maestría - UPN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4665>

Flores, A. C. R., & Corinne, A. (2007). Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa.

https://www.academia.edu/download/50667168/ergonomia_caso_2.pdf

García Castro, C. M. (2011). Condiciones de trabajo y salud de docentes de Instituciones Educativas Distritales de la Localidad uno (1) de Usaquén. Bogotá. 2010. *Facultad de Enfermería*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002013000200004&lng=en&tlng=es.

Guerrero Pupo, Julio C, Cañedo Andalia, Rubén, Rubio Rodríguez, Samara M, Cutiño Rodríguez, Marieta, & Fernández Díaz, Delio J. (2006). Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *ACIMED*, 14(4).http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000400005&lng=es&tlng=es.

GÓMEZ, INGRID CAROLINA. (2007). SALUD LABORAL: UNA REVISIÓN A LA LUZ DE LAS NUEVAS CONDICIONES DEL TRABAJO1. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-114. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011&lng=en&tlng=es.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Capítulo 8. Selección de la muestra. *Metodología de la Investigación*, 244-245.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24762w/4/Selecciondelamuestra.pdf>

Herzberg, F., Mausber, B. & Snyderman, B. (1959) The motivation to work. Nueva York: Jhon Wiley & Sons Inc.

Jelko, S. L., Sanja, V., & Sanja, P. (2013). Working conditions under quality standards: The role of employee involvement. *African Journal of Business Management*, 7(14), 1174-1183.
<https://doi.org/10.5897/AJBM12.1166>

Jordi, A. (2005). El síndrome de desgaste profesional como problema de salud pública. *EAP Granollers Sud. Institut Català de la Salut. FPCE. Blanquerna. Universitat Ramón Llull. Barcelona. España Gac Sanit.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620391>

Kielhofner, G., Lai, J. S., Olson, L., Haglund, L., Ekbadh, E., & Hedlund, M. (1999). Psychometric properties of the work environment impact scale: a cross-cultural study. *Work*, 12(1), 71-77.

Lazo, S., & Peña, M. (2014). Problemas ergonómicos por actividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo (tesis de posgrado). *Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.*

Lind, D., Marchal, W. y Wathen, S. (2008). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. Décimotercera edición, McGraw-Hill. Interamérica editores S. A. de C.V. China. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1542>

Lluncor, M., Revilla, A. C., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica*

Pakamuros, 9(1), 12-20.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159>.

Malatesta Villar, C. F. (2020). Lineamientos para el diseño de espacios de trabajo de una mediana empresa en Lima. (Tesis Maestría).
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/4115>

McClave, J., Benson, G. y Sincich, T. (2008). *Statistics for business and economics*. Tenth edition. Pearson, Prentice Hall. New York.
<https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20510941>

Muentes, D. U. (2016). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 34(1), 57-65. Doi: 10.21772/ripo.v34n1a04

Muñoz, A. R., & Bakker, A. B. (2009). El engagement en el trabajo. *Salanova, M. & Schaufeli, W.(2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*, 437-452.
https://www.academia.edu/download/38225200/articles_arnold_bakker_320.pdf

Núñez Huertas, V. I. H. (2017). Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/7305>

OMS/OPS. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6 - Documento de Trabajo. Ginebra. (Swz): Organización Mundial de la Salud; 2000.

OMS. The Health - Promoting Workplace. Opus Cit. p.3 EUROPEAN NETWORK FOR WORKPLACE HEALTH Promotion ENWHP. Luxembourg Declaration. Luxemburgo, noviembre, 1997.

PárragaV., María., (2003), "Diseño correcto de la estación de trabajo." *Industrial Data*, Vol., núm.1, pp.95-98. ISSN: 1560-9146. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81606113>

Párraga Velásquez, M. D. R. E. (2014). Diseño ergonómico de aulas universitarias que permitan optimizar el confort y reducir la fatiga de estudiantes y docentes. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3618>

Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247. <http://200.62.226.189/PuebloContinente/about>

PÉREZ, F. C. (2013). Metodología para la accesibilidad en el espacio físico de los puestos de trabajo. Una perspectiva desde el diseño y la ergonomía participativa. *El Hombre y la Máquina*, (42-43), 60-66. ISSN: 0121-0777. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=47829722009>

Peterson, M. (1997). Work, corporate culture, and stress: Implications for worksite health promotion. *American Journal of Health Behavior*. <https://psycnet.apa.org/record/1997-05550-001>

PRAG PW. Stress, Burnout and Social Support: A review and call for research. *Air Med J*. 2003;22(5):18-22. [https://doi.org/10.1016/S1067-991X\(03\)00021-X](https://doi.org/10.1016/S1067-991X(03)00021-X)

Quintana Atencio, D. I. (2021). Factores asociados al bajo desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. (Tesis Maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17729>

Restrepo Escobar, F. E., & López Velásquez, A. M. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55-63.

Saltos Pomboza, T. A. (2013). *Ergonomía en los trabajos de oficina y el desempeño laboral en la Universidad Técnica de Ambato* (Tesis). <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/4173>

Sánchez Febres, L. (2020). Propuesta de un plan ergonómico para mejorar los niveles de riesgos disergonómicos en los trabajadores administrativos de una Empresa de Servicios de Ingeniería y Construcción, Talara-2020 (Tesis). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58783>

Siqueira De Queiroz Simoes, J. Importancia del mobiliario ergonómico en la salud y productividad de los trabajadores. *Revista A&D Núm. 04 (2016)* <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/ayd/article/view/19625/19720>

STANFELD S, North F, White I, Marmot M. Work characteristics and psychiatric disorders in civil servants in London. *Journal of Epidemiology & Community Health* 1995; 49:48-53. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.49.1.48>

Merkus, S.L., Holte, K.A., Huysmans, M.A. *et al.* Nonstandard working schedules and health: the systematic search for a comprehensive model. *BMC Public Health* **15**, 1084 (2015). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2407-9>

Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>

Vera, M. L. U. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguí Escobedo”, Arequipa. *Revista Científica Ágora*, 5(2), e3-e3. <https://doi.org/10.21679/arc.v5i2.109>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TEORIAS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variable N° 1	Teoría N° 1	Nivel de diseño de investigación
¿Cuál es la relación entre el entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022?	Determinar la relación del entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.	Existe relación entre el entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.	Entorno físico de trabajo	Teoría estructuralista Burnham (1947)	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Nivel: Descriptivo, Correlacional • Diseño: No experimental transversal • Unidad(es) de análisis: Trabajadores • Técnicas: Encuesta • Instrumento: Cuestionario
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable N° 2	Teoría N° 2	
. ¿Cuál es la relación entre las condiciones medioambientales y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local en el año 2022?	1. Determinar la relación entre las condiciones medioambientales y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022	Existe relación entre las condiciones medioambientales y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.			
!. ¿Cuál es la relación entre la disposición y tipo de materiales auxiliares, y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local en el año 2022?	2. Determinar la relación entre la disposición y tipo de materiales auxiliares, y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.	Existe relación entre la disposición y tipo de materiales auxiliares con el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.	Desempeño laboral	Teoría del comportamiento. Maslow (1950)	
i. ¿Cuál es la relación entre el mobiliario y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local en el año 2022?	3. Determinar la relación entre el mobiliario y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022	Existe relación entre el mobiliario con el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variable N° 1

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO Gonzales (2012)	Organización Mundial de la Salud (2010), define ambiente físico de trabajo, como una de las cuatro áreas de influencia, es así un espacio con el que cuenta una estructura física, entorno de trabajo, maquinas, equipos empleados, componentes a los que el trabajador está expuesto, el cual genera impactos directos sobre la salud física y mental de los trabajadores.	Para Gonzales (2012), emplea tres dimensiones: Condiciones medioambientales, Disposición y tipo de materiales auxiliares, Mobiliario	Condiciones medioambientales	Buena iluminación Luz natural Colores de la habitación Temperatura del ambiente Insonorización	LIKERT 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Disposición y tipo de materiales auxiliares	Organización de espacio Planificación de cambios Procedimientos de trabajo Opinión del personal Implementación de normatividad	
			Mobiliario	Equipos multifuncionales Máquinas para manipulación de documentos Máquinas y aparatos auxiliares. Pequeños accesorios Sistemas y aparatos de comunicación.	

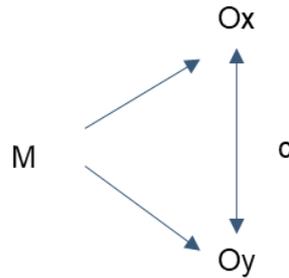
Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variable N° 2

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL Koopsman (2013)	Motowidlo (2003), propone la definición que el desempeño es parte de la contribución que brinda el trabajador pudiendo ser este eficaz y oportuno como también no, ello en un tiempo determinado a la jornada laboral. Quiere decir que es son actos o comportamientos medibles, enfocadas en determinados intervalos de tiempo.	Koopsman (2013), determina tres dimensiones medibles: desempeño en tarea, desempeño en el contexto, comportamiento contraproducente	Desempeño de tarea	Planeamiento y organización del trabajo Orientación a resultados Priorización del trabajo Eficiencia laboral	LIKERT 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Desempeño en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades laborales Soluciones creativas	
			Comportamiento contraproducente	Negatividad Conductas que dañan a la organización	

Anexo 4:

- Diseño de Investigación

La presente investigación es no experimental, transversal, descriptiva, de diseño correlacional cuyo diagrama se muestra a continuación:



Se considera que:

- M : Muestra de estudio
- Ox : Entorno físico de trabajo
- Oy : Desempeño laboral

- Cálculo de muestra

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$
$$n = \frac{1.96^2 (0.50)(0.50)(45)}{0.05^2 (45 - 1) + 1.96^2 (0.50)(0.50)}$$
$$n = \frac{43.20}{1.07}$$
$$n = 40.38$$

Dónde:

$Z_{(1-\alpha)}$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1-\alpha)$.

P : Proporción de éxito.

Q : Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$).

ε : Tolerancia de error.

N : Tamaño de la población.

n : Tamaño de la muestra.

Anexo 5: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> Buena iluminación Luz natural Colores de la habitación Temperatura del ambiente Insonorización 								
1	¿Las condiciones medioambientales de su entorno de trabajo cuenta con buena iluminación?	X		X		X		
2	¿El entorno de trabajo dispone de luz natural que beneficia la salud visual del trabajador?	X		X		X		
3	¿Los colores de la habitación son los adecuados para el desarrollo de sus funciones administrativas?	X		X		X		
4	¿La temperatura del ambiente es confortable para el desarrollo de sus funciones laborales?	X		X		X		
5	¿La insonorización (aislamiento acústico) beneficia el entorno físico de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN Y TIPOS DE MATERIALES AUXILIARES INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> Organización de espacio Planificación de cambios Procedimientos de trabajo Opinión del personal Implementación de normatividad 								
1	¿Los materiales auxiliares de oficina cuentan con adecuada organización de espacios?	X		X		X		
2	¿Planifico los cambios y mantenimiento de los materiales auxiliares de oficina a tiempo oportuno?	X		X		X		
3	¿Los materiales auxiliares de oficina están acorde con el procedimiento de trabajo?	X		X		X		
4	¿Están de acuerdo los trabajadores con la disposición y tipos de materiales auxiliares encontrados en el entorno de trabajo físico?	X		X		X		
5	¿Los materiales auxiliares de oficina cumplen con los parámetros ergonómicos?	X		X		X		
DIMENSIÓN: MOBILIARIO INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> Equipos multifuncionales Máquinas para la manipulación de documentos Máquinas y aparatos auxiliares. Pequeños accesorios Sistemas y aparatos de comunicación. 								
1	¿Los equipos multifuncionales son los adecuados para el desarrollo de las funciones laborales?	X		X		X		
2	¿Las máquinas para la manipulación de documentos se encuentran en buen estado y constante mantenimiento?	X		X		X		
3	¿Los equipos de cómputo están en constante actualización de su software?	X		X		X		

4	¿Cuento con los consumibles (tinta, tóner, etc) necesarios a tiempo?	X		X		X		
5	¿Se tienen servicios de intercomunicación interna para el desarrollo de las funciones laborales?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Beatriz Odoña Panchez Rodriguez DNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. En Gestión Pública

15 de Octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lupe Graus Cortéz DNI: 07539368

Especialidad del validador: Docente investigadora

15 de Octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

Especialidad del validador: Docente Investigador

15 de Octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FIRMA DIGITAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREA INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Planeamiento y organización del trabajo 2. Orientación a resultados 3. Priorización del trabajo 4. Eficiencia laboral 								
1	¿Se planifica las tareas asignadas de tal forma que se pueda realizar bien y a tiempo?	X		X		X		
2	¿Mentalizo los resultados de las tareas asignadas que se deben obtener, y se busca la superación?	X		X		X		
3	¿Participo activamente de los eventos o reuniones laborales concordantes a las tareas asignadas?	X		X		X		
4	¿Desempeño mis tareas asignadas de manera oportuna concordante con la temporalidad asignada?	X		X		X		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Iniciativa 2. Tareas laborales desafiantes 3. Actualización de conocimientos y habilidades laborales 4. Soluciones creativas 								
1	¿Tomo la iniciativa en funciones encomendadas, o situaciones que puedan requerir el apoyo laboral?	X		X		X		
2	¿Se acepta tareas laborales que desafían los conocimientos previos?	X		X		X		
3	¿Se capacita y actualiza los conocimientos constantemente para la adecuada marcha del desempeño laboral?	X		X		X		
4	¿Empleo soluciones creativas a situaciones de atención laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUENTE INDICADORES: <ol style="list-style-type: none"> 1. Negatividad 2. Conductas que dañan a la organización 								
1	¿Los aspectos negativos del trabajo no son comentados con personas ajenas a la institución?	X		X		X		
2	¿Existen quejas constantes sobre el clima laboral sin aporte de sugerencias?	X		X		X		
3	¿Es deber de los jefes solucionar los problemas suscitados en el ámbito laboral?	X		X		X		
4	¿Se agrandan problemas laborales y se evita intervenir en su solución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Beatriz Odoña Panchez Rodriguez DNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. En Gestión Pública

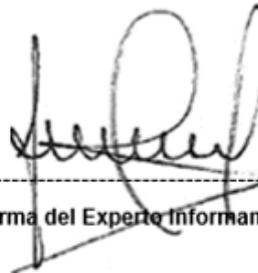
15 de Octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lupe Graus Cortéz DNI: 07539368

Especialidad del validador: Docente investigadora

15 de Octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

Especialidad del validador: Docente Investigador

15 de Octubre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Cuestionario Virtual

Entorno físico de trabajo en el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.

Por: Arq. Brenda Galindo Vasquez

El siguiente cuestionario es totalmente anónimo, el cual será analizado sin ningún tipo de información personal.

 brd.gava@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Cuestionario I

Entorno físico de trabajo

1.¿Las condiciones medioambientales de su entorno de trabajo cuenta con buena iluminación? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

2.¿El entorno físico de trabajo dispone de luz natural que beneficia la salud visual del trabajador? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

3.¿Los colores de la habitación son los adecuados para el desarrollo de sus funciones administrativas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

4.¿La temperatura del ambiente es confortable para el desarrollo de sus funciones laborales? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

5.¿Presenta insonorización (aislamiento acústico) en el entorno físico de trabajo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

6.¿Los materiales auxiliares de oficina cuentan con adecuada organización de espacios? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

7.¿Se planifica los cambios y mantenimiento de los materiales auxiliares de oficina a tiempo oportuno? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

8.¿Los materiales auxiliares de oficina están acorde con el procedimiento de trabajo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

9.¿Están de acuerdo los trabajadores con la disposición y tipos de materiales auxiliares encontrados en el entorno de trabajo físico? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

10.¿Los materiales auxiliares de oficina cumplen con los parámetros ergonómicos? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

11. ¿Los equipos multifuncionales son los adecuados para el desarrollo de las funciones laborales? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

12. ¿Las máquinas para la manipulación de documentos se encuentran en buen estado y constante mantenimiento? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

13. ¿Los software y componentes en equipos de cómputo están en constante actualización? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

14. ¿Cuento con los consumibles (tinta, papel bond, tóner, etc) necesarios a tiempo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

15. ¿Se tienen servicios de intercomunicación interna para el desarrollo *
de las funciones laborales?

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Entorno físico de trabajo en el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022.

 brd.gava@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

CUESTIONARIO II

Desempeño laboral

1.¿Se planifica las tareas asignadas de tal forma que se pueda realizar bien y a tiempo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

2.¿Mentalizo los resultados de las tareas asignadas que se deben obtener, y se busca la superación? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

3.¿Participo activamente de los eventos o reuniones laborales concordantes a las tareas asignadas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

4.¿Desempeño mis tareas asignadas de manera oportuna concordante con la temporalidad asignada? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

5.¿Tomo la iniciativa en funciones encomendadas, o situaciones que puedan requerir el apoyo laboral? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

6.¿Se acepta tareas laborales que desafían los conocimientos previos? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

7.¿Se capacita y actualiza los conocimientos constantemente para la adecuada marcha del desempeño laboral? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

8.¿Empleo soluciones creativas a situaciones de atención laboral? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

9.¿Los aspectos negativos del trabajo no son comentados con personas ajenas a la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

10.¿Existen quejas constantes sobre el clima laboral sin aporte de sugerencias? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

11.¿Es deber de los jefes solucionar los problemas suscitados en el ámbito laboral? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

12.¿Se agrandan problemas laborales y se evita intervenir en su solución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi Nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Anexo 7: Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

En la presente investigación se relaciona la variable Entorno físico de trabajo y desempeño laboral, ambas cuentan con tres dimensiones, de las que se plasman a continuación cada variable con su dimensión analizada.

En relación a la pregunta: ¿Las condiciones medioambientales de su entorno de trabajo cuenta con buena iluminación?, se tiene por resultados que el 40% respondió casi siempre, mientras que el 20% respondió a veces y nunca.

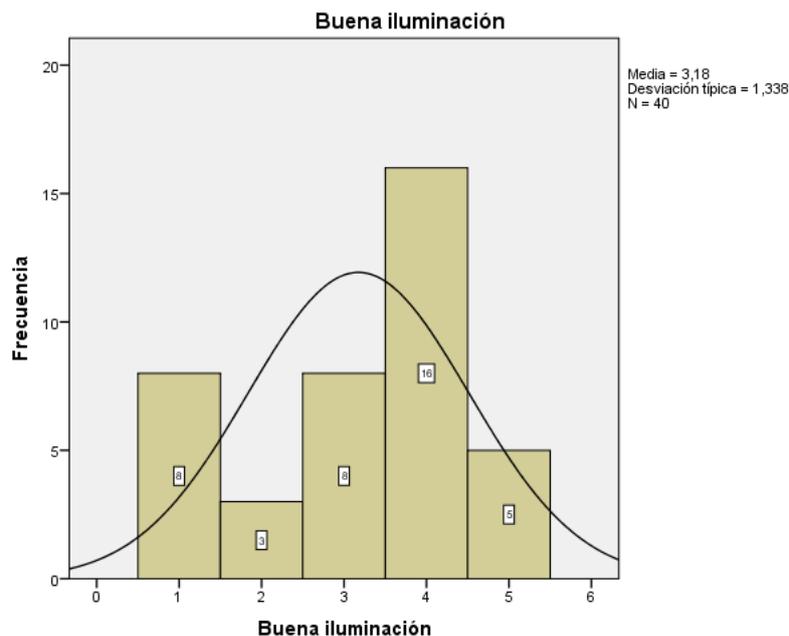
Tabla 1.

Buena Iluminación

Buena iluminación				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	8.00	20.0	20.0	20
CASI NUNCA	3.00	7.5	7.5	27.5
A VECES	8.00	20.0	20.0	47.5
CASI SIEMPRE	16.00	40.0	40.0	87.5
SIEMPRE	5.00	12.5	12.5	100
Total	40.00	100.0	100.0	

Figura 1.

Histograma valores de Buena iluminación



En relación a la pregunta: ¿El entorno de trabajo dispone de luz natural que beneficia la salud visual del trabajador?, se tiene por resultado que el 47% respondió nunca cuentan con luz natural, y el 17.5% casi nunca.

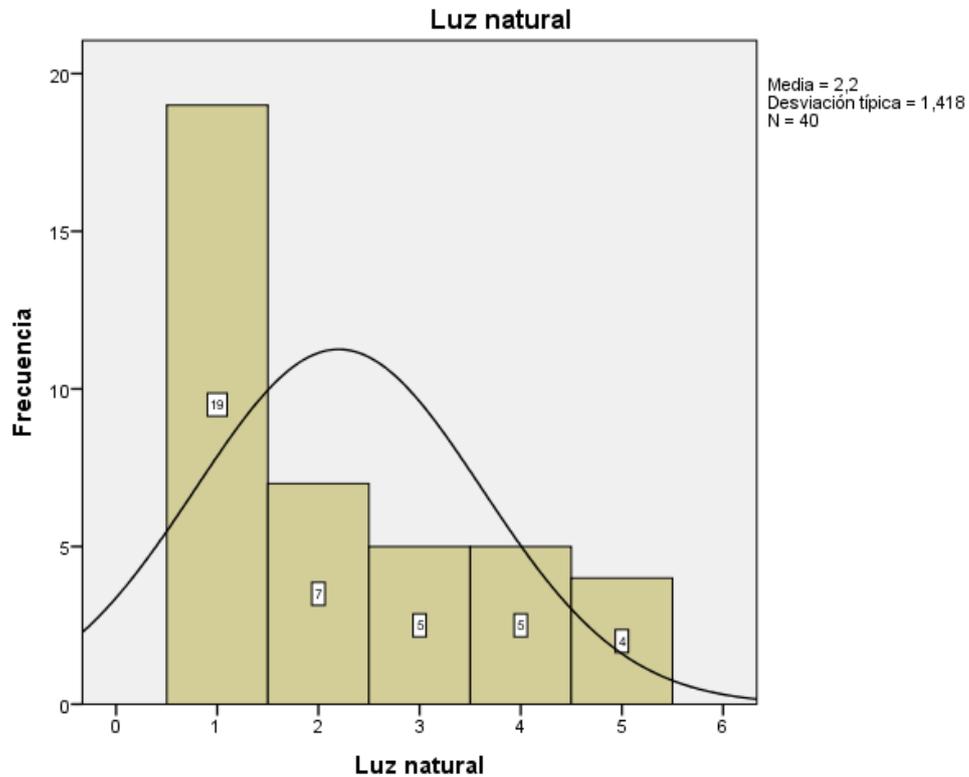
Tabla 2.

Luz natural.

Luz natural				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	19.00	47.5	47.5	48
CASI NUNCA	7.00	17.5	17.5	65
A VECES	5.00	12.5	12.5	78
CASI SIEMPRE	5.00	12.5	12.5	90
SIEMPRE	4.00	10.0	10	100
Total	40.00	100.0	100	

Figura 2.

Histograma valores de Luz natural



En relación a la pregunta: ¿Los colores de la habitación son los adecuados para el desarrollo de sus funciones administrativas?, el 30% de los encuestados respondieron nunca y a veces, mientras que el 22.5% respondió que casi siempre cuenta con colores adecuados en sus oficinas.

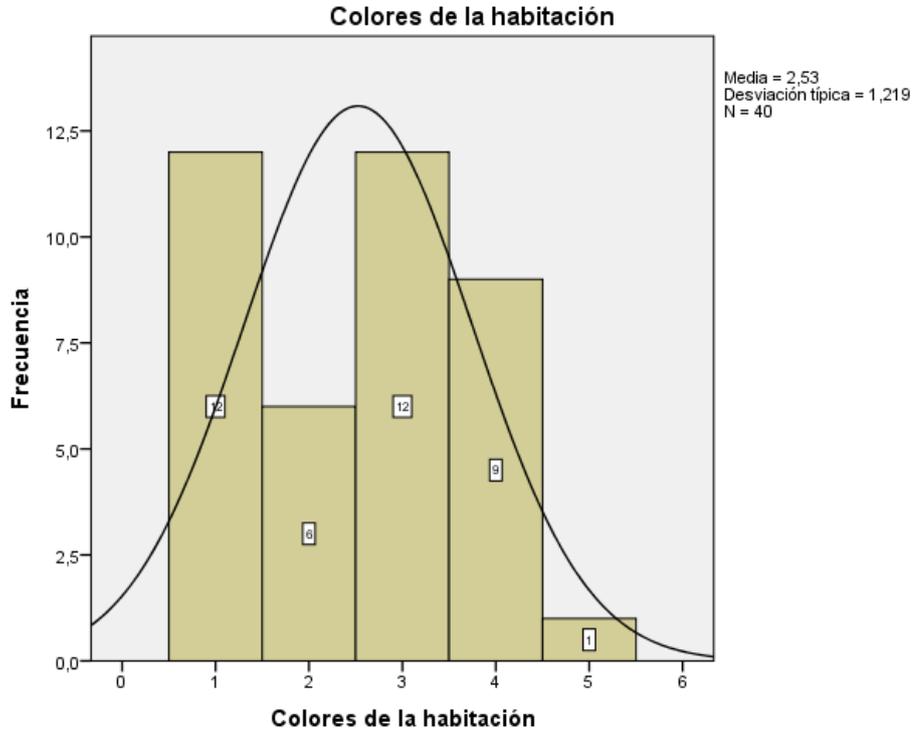
Tabla 3.

Colores de la habitación

Colores de la habitación				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	12.00	30.0	30	30
CASI NUNCA	6.00	15.0	15	45
A VECES	12.00	30.0	30	75
CASI SIEMPRE	9.00	22.5	22.5	98
SIEMPRE	1.00	2.5	2.5	100
Total	40.00	100.0	100	

Figura 3.

Histograma valores de Colores de la habitación



En relación a la pregunta: ¿La temperatura del ambiente es confortable para el desarrollo de sus funciones laborales?, se obtuvo como respuesta que el 67.50% respondieron nunca, y el 22.5% a veces cuentan con un ambiente confortable en referencia a la temperatura del ambiente.

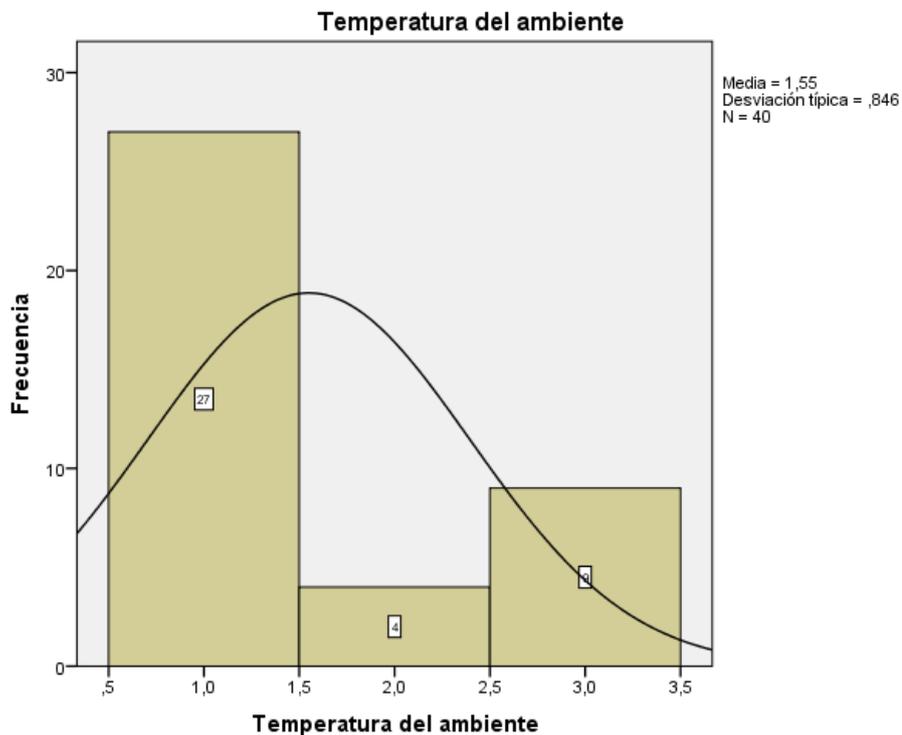
Tabla 4.

Temperatura del ambiente

Temperatura del ambiente				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	27.00	67.5	67.5	68
CASI NUNCA	4.00	10.0	10	78
A VECES	9.00	22.5	22.5	100
Total	40.00	100.0	100	

Figura 4.

Histograma de valores de Temperatura del ambiente



En relación a la pregunta: ¿La insonorización (aislamiento acústico) beneficia el entorno físico de trabajo?, en la encuesta realizada el 50% respondió nunca, y el 22.5% casi nunca la insonorización existente beneficia el entorno físico de trabajo, mientras solo el 5% respondió casi siempre.

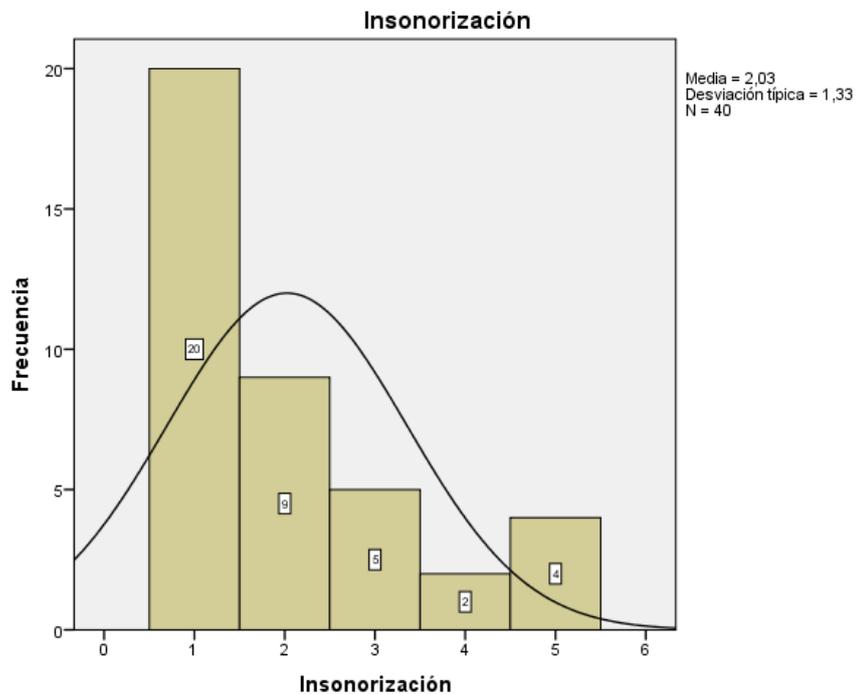
Tabla 5.

Insonorización

Insonorización				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	20.00	50.0	50	50
CASI NUNCA	9.00	22.5	22.5	73
A VECES	5.00	12.5	12.5	85
CASI SIEMPRE	2.00	5.0	5	90
SIEMPRE	4.00	10.0	10	100
Total	40.00	100.0	100	

Figura 5.

Histograma valores de insonorización



En relación a la pregunta: ¿Los materiales auxiliares de oficina cuentan con adecuada organización de espacios?, indica que el 62.50% respondió nunca, y el 12.5% casi siempre cuentan materiales auxiliares cuentan con adecuada organización de espacios.

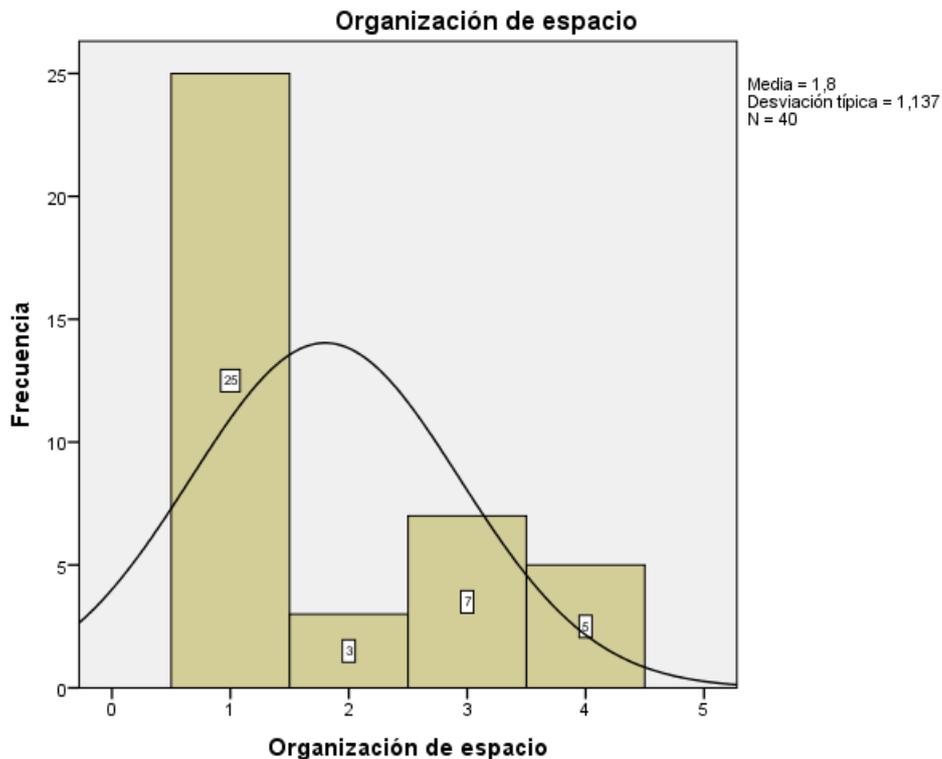
Tabla 6.

Organización de espacio

Organización de espacio				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	25.00	62.5	63	62.5
CASI NUNCA	3.00	7.5	8	70.0
A VECES	7.00	17.5	18	87.5
CASI SIEMPRE	5.00	12.5	13	100.0
Total	40.00	100.0	100	

Figura 6.

Histograma valores de Organización de espacio



En relación a la pregunta: ¿Planifico los cambios y mantenimiento de los materiales auxiliares de oficina a tiempo oportuno?, el 42.50% respondió a veces, mientras que solo el 2.5% respondió siempre.

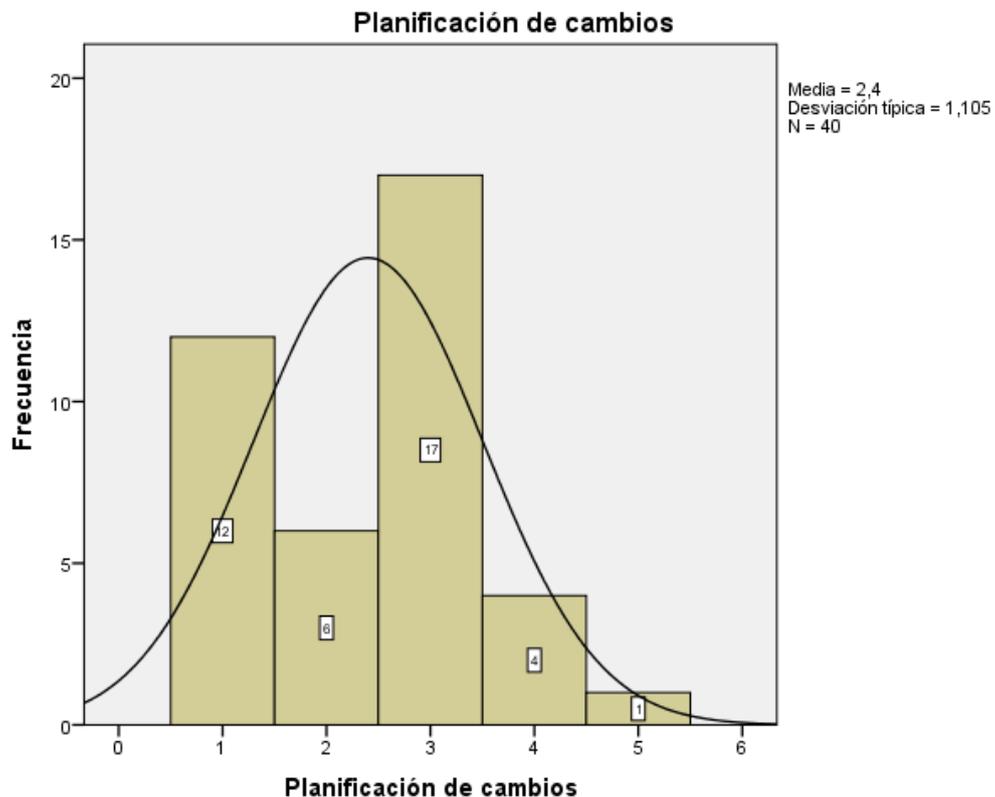
Tabla 7.

Planificación de cambios

Planificación de cambios				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	12.00	30.0	30	30.0
CASI NUNCA	6.00	15.0	15	45.0
A VECES	17.00	42.5	43	87.5
CASI SIEMPRE	4.00	10.0	10	97.5
SIEMPRE	1.00	2.5	3	100.0
Total	40.00	100.0	100	

Figura 7.

Histograma valores de Planificación de cambios



En relación a la pregunta: ¿Los materiales auxiliares de oficina están acorde con el procedimiento de trabajo?, el 27.5% respondió nunca y a veces, mientras que el 22.5 % respondió casi nunca y casi siempre.

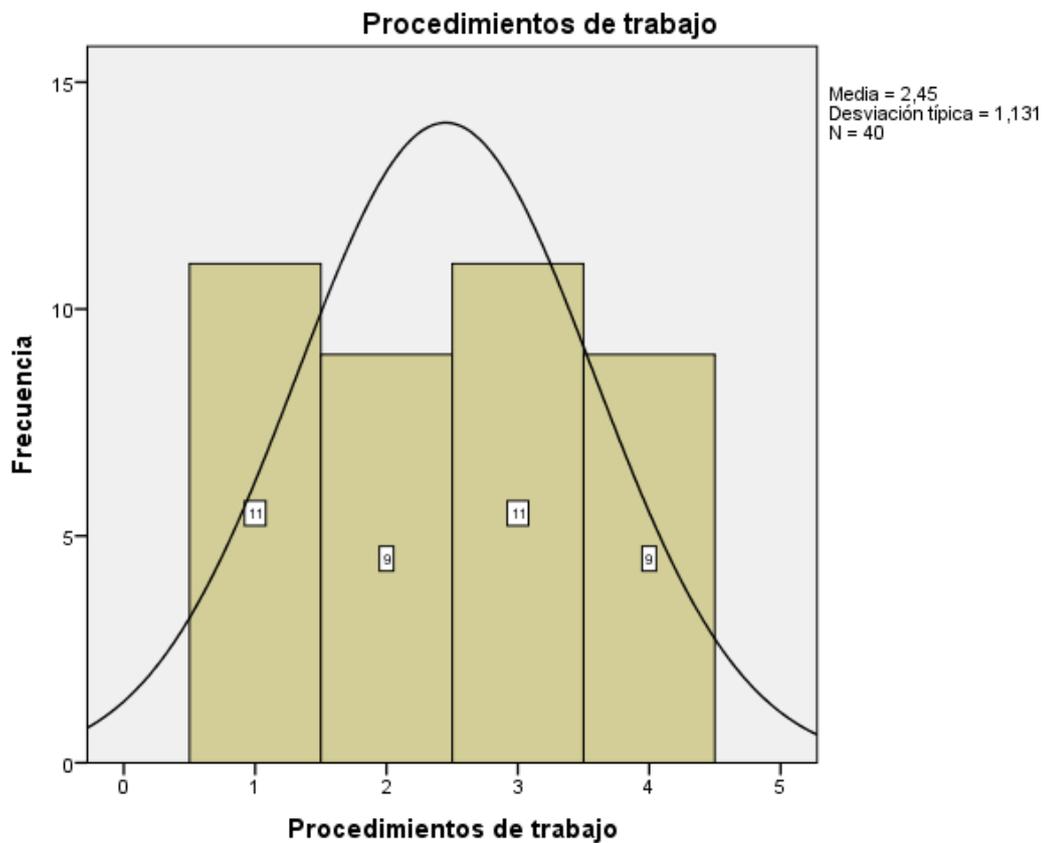
Tabla 8.

Procedimientos de trabajo

Procedimientos de trabajo				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	11.00	27.5	27.5	27.5
CASI NUNCA	9.00	22.5	22.5	50.0
A VECES	11.00	27.5	27.5	77.5
CASI SIEMPRE	9.00	22.5	22.5	100.0
Total	40.00	100.0	100	

Figura 8.

Histograma valores de Procedimientos de trabajo



En referencia a la pregunta: ¿Están de acuerdo los trabajadores con la disposición y tipos de materiales auxiliares encontrados en el entorno de trabajo físico?, se tiene el valor relativo del 40% respondió a veces, mientras el 5% respondió casi siempre.

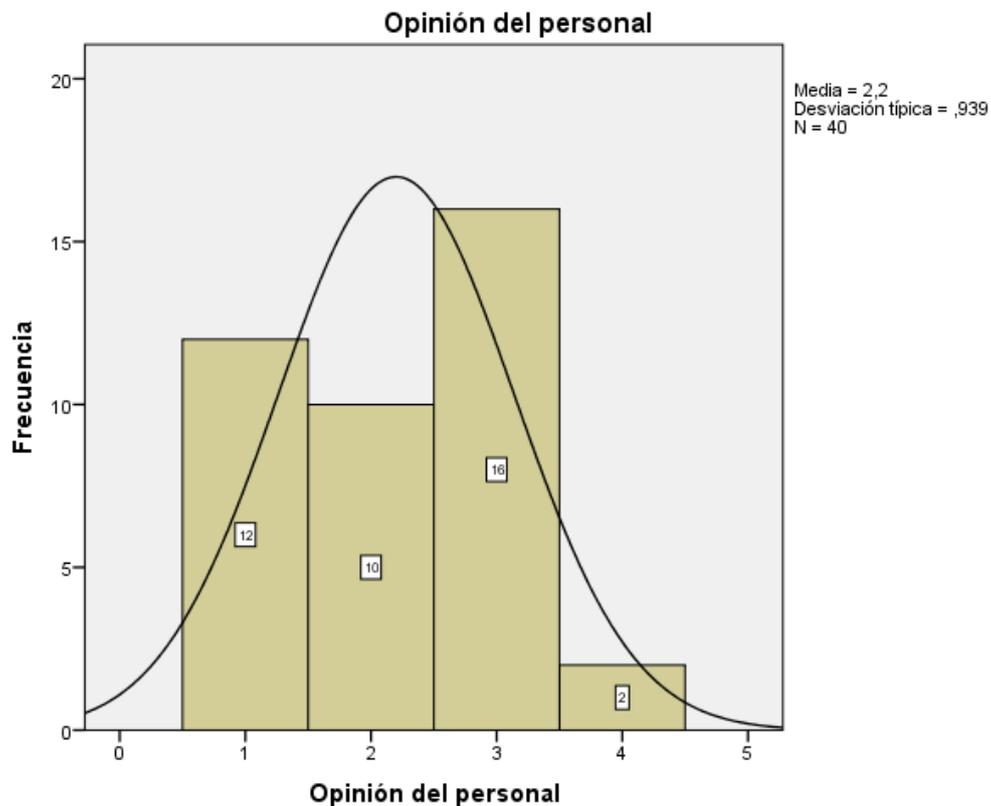
Tabla 9.

Opinión del personal

Opinión del personal				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	12.00	30.0	30.0	30.0
CASI NUNCA	10.00	25.0	25.0	55.0
A VECES	16.00	40.0	40.0	95.0
CASI SIEMPRE	2.00	5.0	5.0	100.0
Total	40.00	100.0	100.0	

Figura 9.

Histograma valores de Opinión del personal



En referencia a la pregunta: ¿Los materiales auxiliares de oficina cumplen con los parámetros ergonómicos?, el 40% respondió nunca, mientras que solo el 7.5% respondió casi siempre.

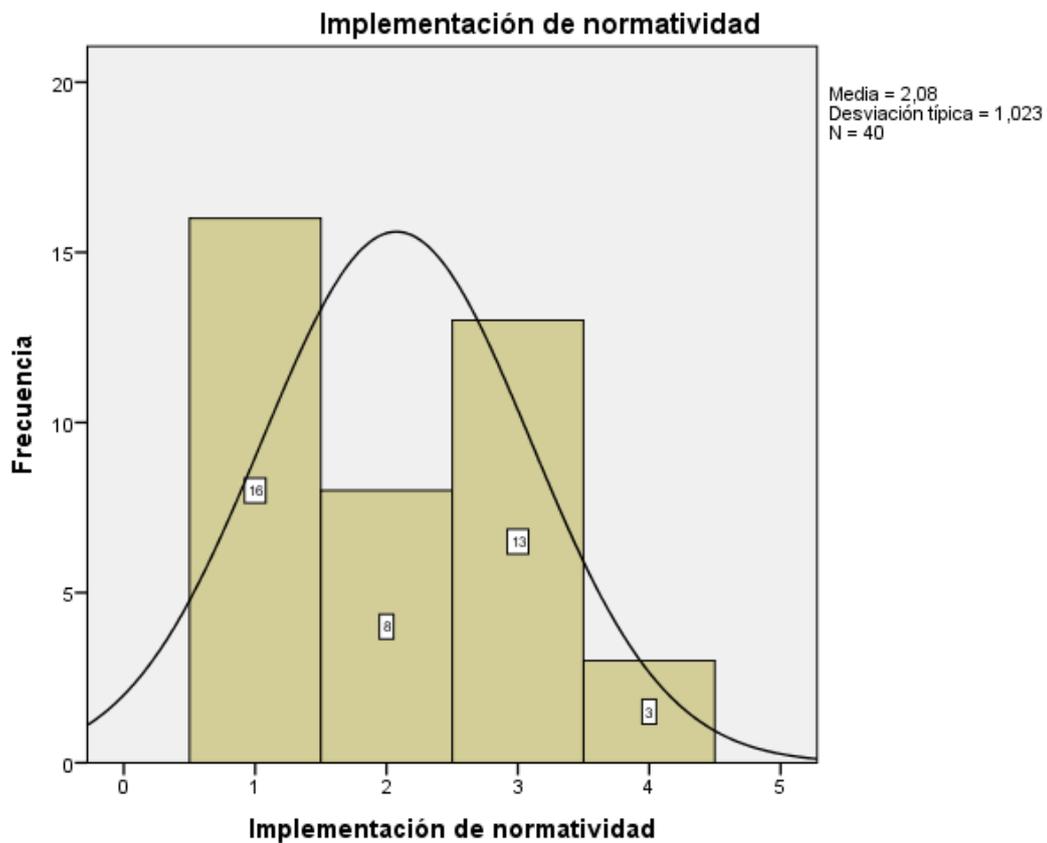
Tabla 10.

Implementación de normatividad

Implementación de normatividad				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	16.00	40.0	40.0	40
CASI NUNCA	8.00	20.0	20.0	60
A VECES	13.00	32.5	32.5	92.5
CASI SIEMPRE	3.00	7.5	7.5	100
Total	40.00	100.0	100.0	

Figura 10.

Histograma valor de Implementación de normatividad



En referencia a la pregunta: ¿Los equipos multifuncionales son los adecuados para el desarrollo de las funciones laborales?, el 40% respondió a veces, el 30% casi nunca, el 20% nunca y el 10% casi siempre cuentan con equipos adecuados para el desarrollo de sus funciones.

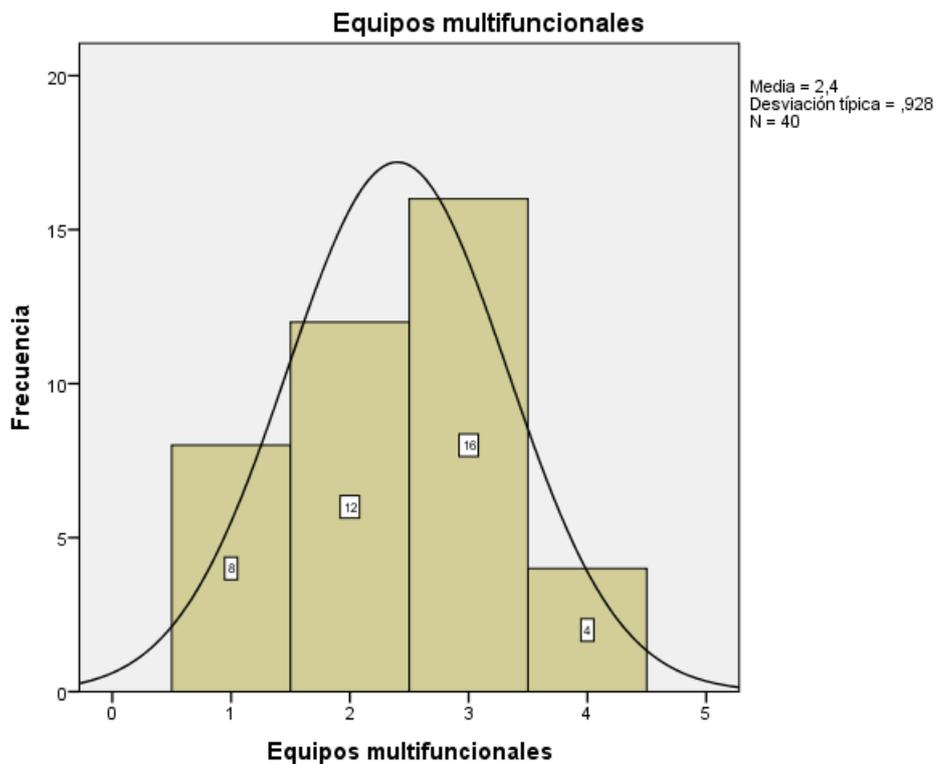
Tabla 11.

Equipos multifuncionales

Equipos multifuncionales				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	8.00	20.0	20.0	20.0
CASI NUNCA	12.00	30.0	30.0	50.0
A VECES	16.00	40.0	40.0	90.0
CASI SIEMPRE	4.00	10.0	10.0	100.0
Total	40.00	100.0	100.0	

Figura 11.

Histograma valores de Equipos multifuncionales



En referencia a la pregunta: ¿Las máquinas para la manipulación de documentos se encuentran en buen estado y constante mantenimiento?, el 32.5% respondió nunca y casi nunca, mientras que el 5% respondió casi siempre.

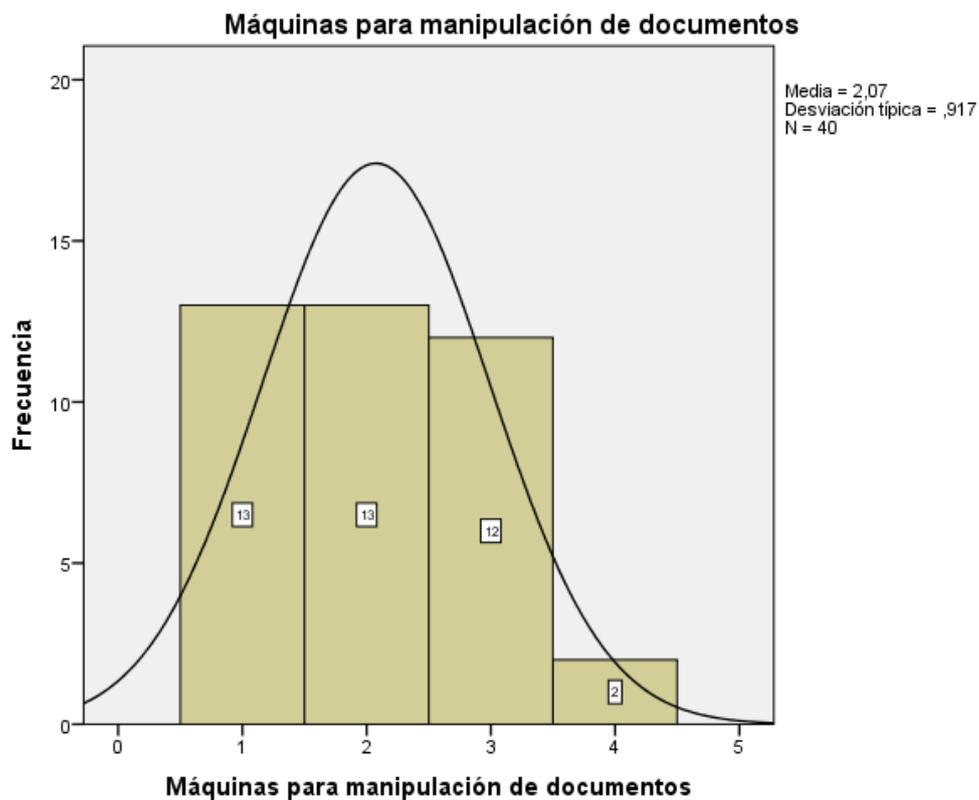
Tabla 12.

Máquinas para manipulación de documentos

Máquinas para manipulación de documentos				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	13.00	32.5	32.5	32.5
CASI NUNCA	13.00	32.5	32.5	65.0
A VECES	12.00	30.0	30.0	95.0
CASI SIEMPRE	2.00	5.0	5.0	100.0
Total	40.00	100.0	100.0	

Figura 12.

Máquinas para manipulación de documentos.



En referencia a la pregunta: ¿Los equipos de cómputo están en constante actualización de su software?, el 32.50% respondió casi nunca y a veces, mientras que el 2% respondió casi siempre.

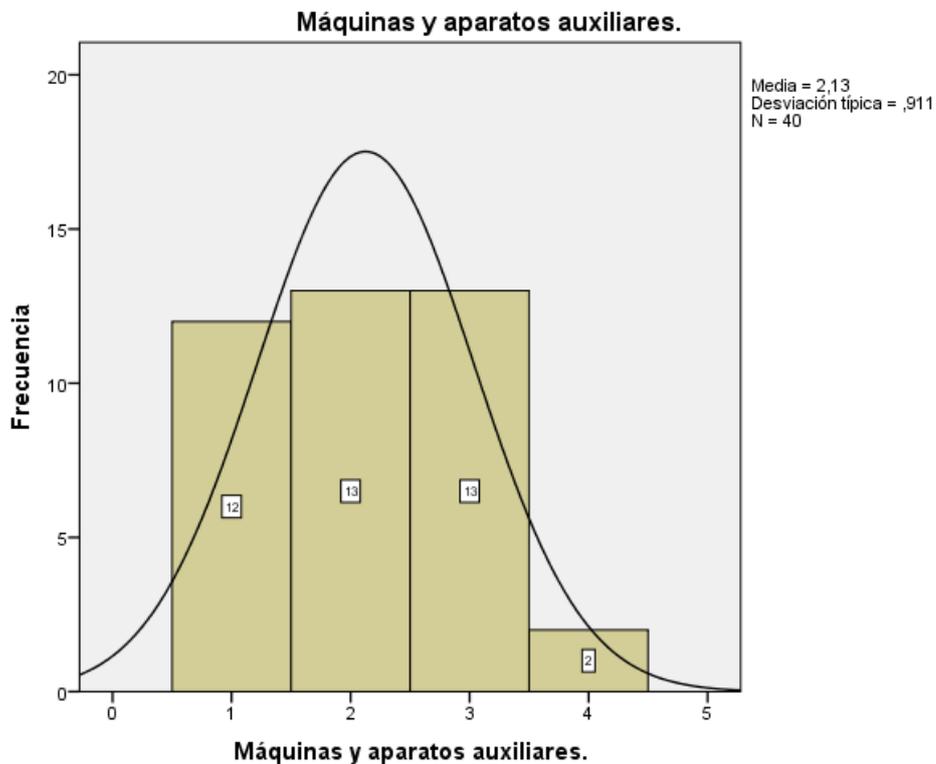
Tabla 13.

Máquinas y aparatos auxiliares

Máquinas y aparatos auxiliares.				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	12.00	30.0	30.0	30
CASI NUNCA	13.00	32.5	32.5	62.5
A VECES	13.00	32.5	32.5	95
CASI SIEMPRE	2.00	5.0	5.0	100
Total	40.00	100.0	100	

Figure 13.

Histograma valores de Máquinas y aparatos auxiliares



En referencia a la pregunta: ¿Cuento con los consumibles (tinta, tóner, etc) necesarios a tiempo?, el 37.5% respondió a veces, y el 7.5% casi nunca.

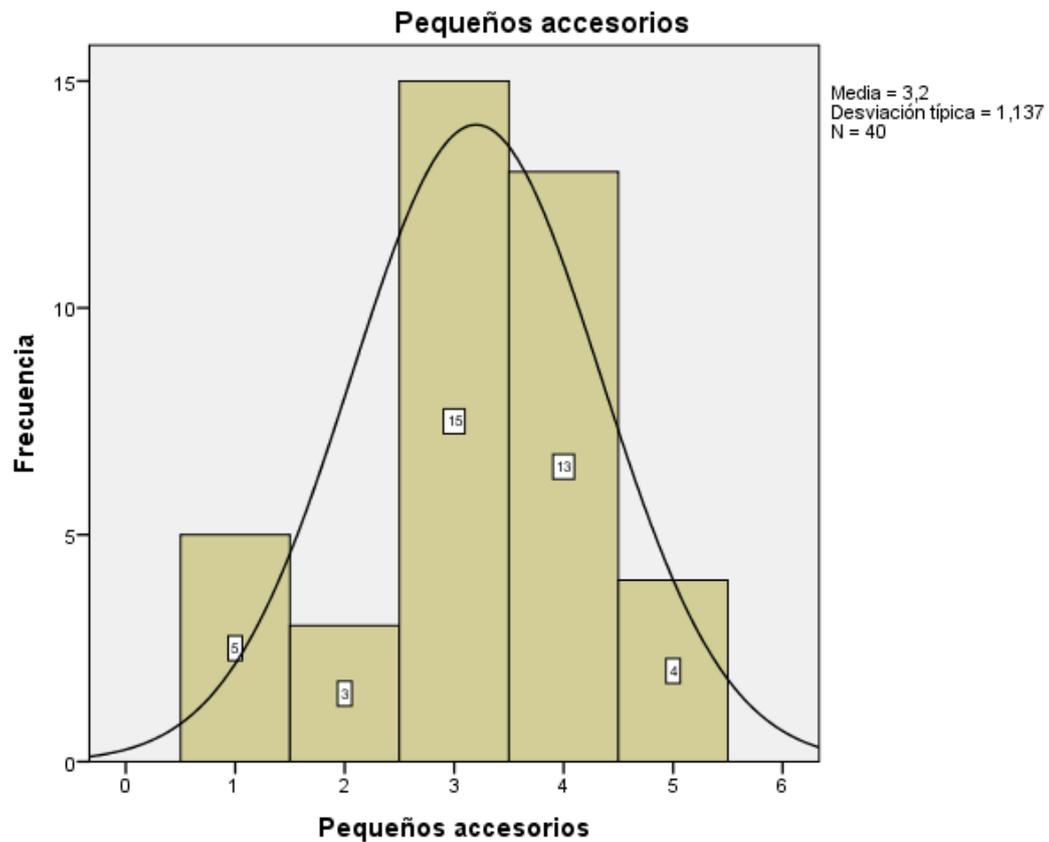
Tabla 14.

Pequeños accesorios

Pequeños accesorios				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	5.00	12.5	12.5	12.5
CASI NUNCA	3.00	7.5	7.5	20.0
A VECES	15.00	37.5	37.5	57.5
CASI SIEMPRE	13.00	32.5	32.5	90.0
SIEMPRE	4.00	10.0	10.0	100.0
Total	40.00	100.0	100	

Figura 14.

Histograma valores de Pequeños accesorios



En referencia a la pregunta: ¿Se tienen servicios de intercomunicación interna para el desarrollo de las funciones laborales?, el 45 % de los encuestados respondieron que nunca, el 20% casi nunca, mientras que 17.5% respondió a veces y casi siempre.

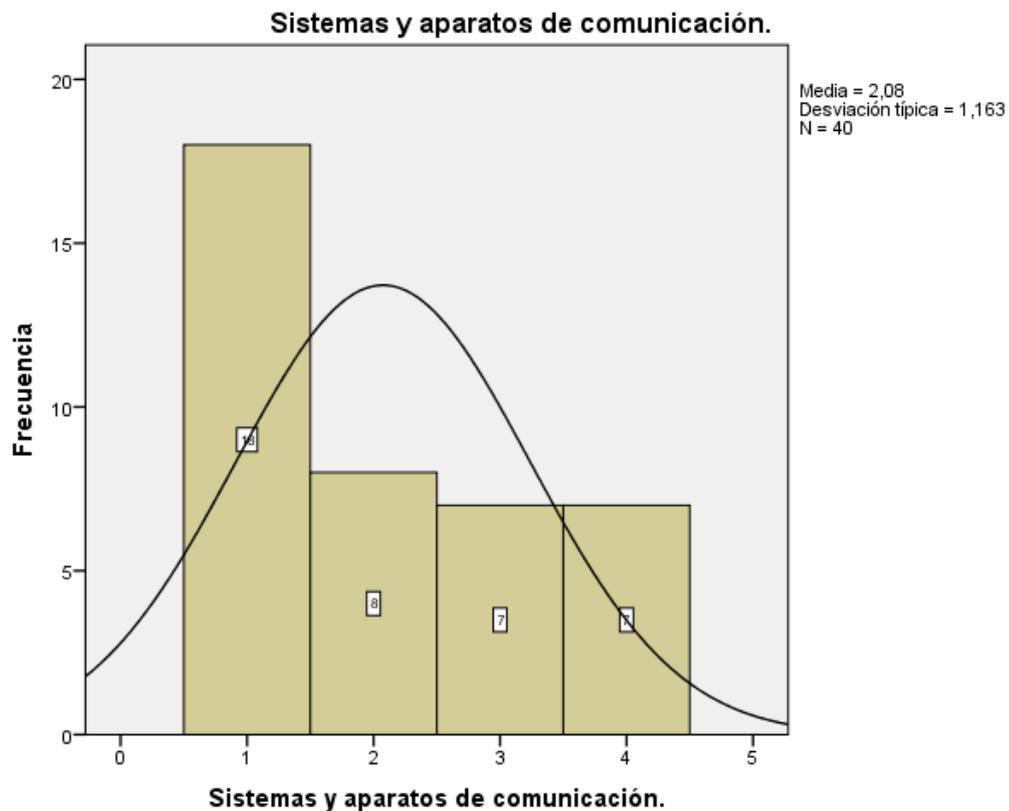
Tabla 15.

Sistemas y aparatos de comunicación

Sistemas y aparatos de comunicación.				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	18.00	45.0	45.0	45.0
CASI NUNCA	8.00	20.0	20.0	65.0
A VECES	7.00	17.5	17.5	82.5
CASI SIEMPRE	7.00	17.5	17.5	100.0
Total	40.00	100.0	100	

Figura 15.

Histograma valores de Sistemas y aparatos de comunicación.



En referencia a la pregunta: ¿Se planifica las tareas asignadas de tal forma que se pueda realizar bien y a tiempo? el 35% respondió casi siempre, mientras que el 10% respondió siempre.

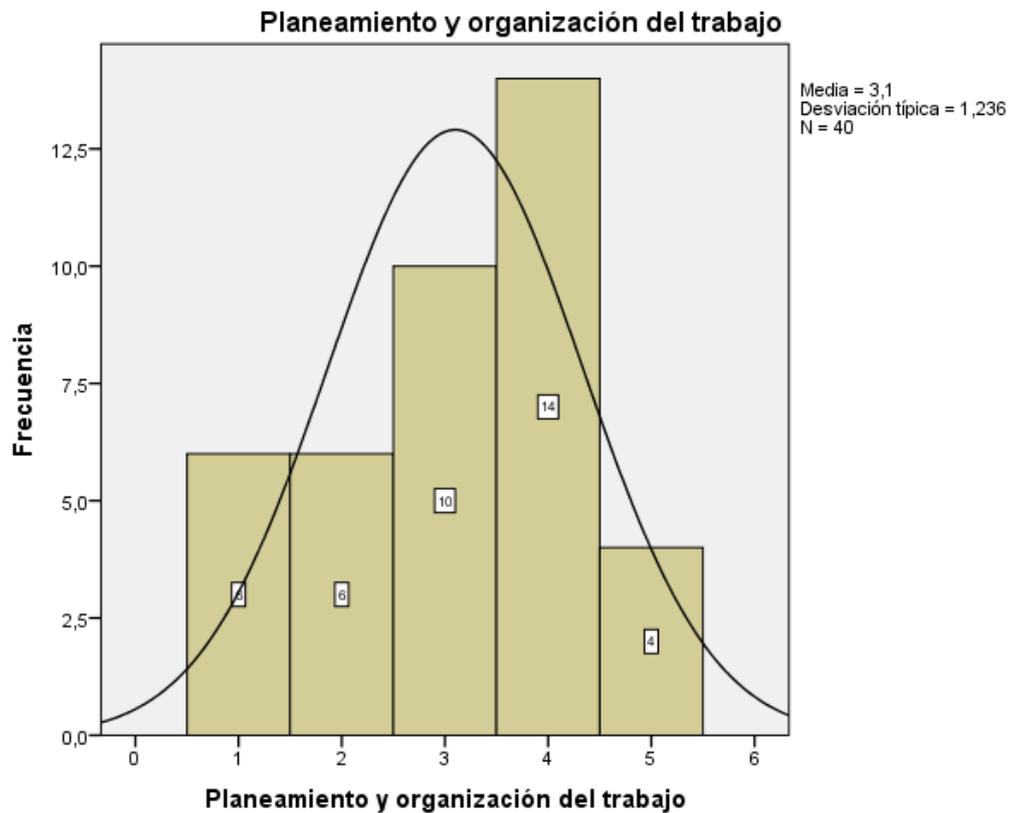
Tabla 16.

Planeamiento y organización del trabajo

Planeamiento y organización del trabajo				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	6.00	15.0	15.0	15
CASI NUNCA	6.00	15.0	15.0	30
A VECES	10.00	25.0	25.0	55
CASI SIEMPRE	14.00	35.0	35.0	90
SIEMPRE	4.00	10.0	10.0	100
Total	40.00	100.0	100	

Figura 16.

Histograma valores de Planteamiento y organización de trabajo



En referencia a la pregunta: ¿Mentalizo los resultados de las tareas asignadas que se deben obtener, y se busca la superación?, se tiene que el 32.5% respondió siempre, mientras que el 20% respondió casi nunca y a veces.

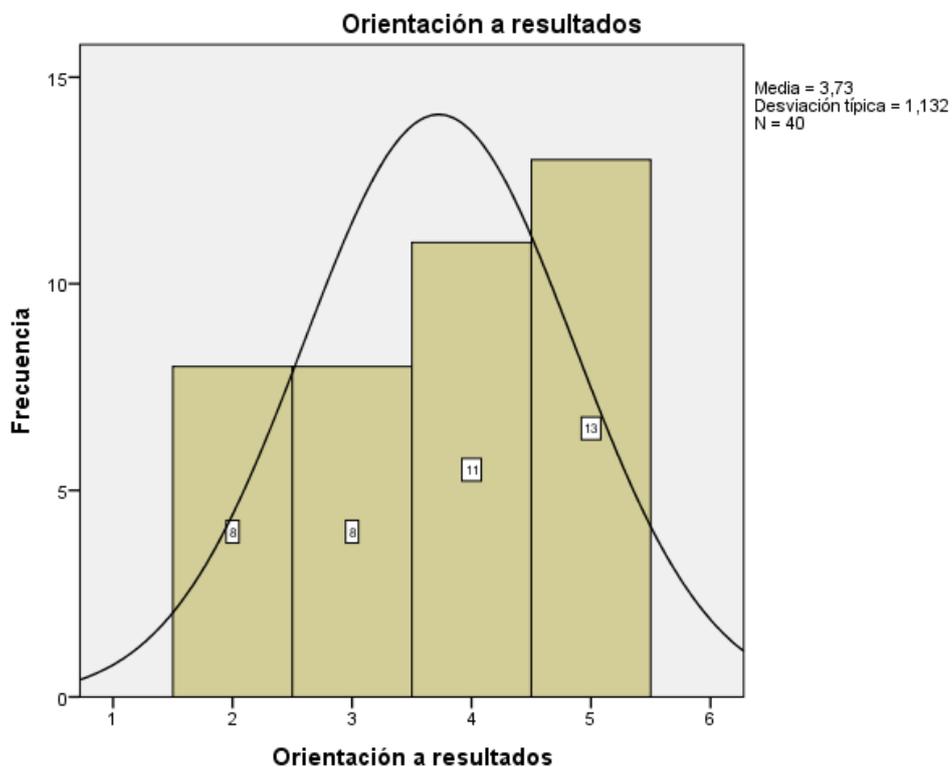
Tabla 17.

Orientación a resultados

Orientación a resultados				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
CASI NUNCA	8.0	20.0	20	20
A VECES	8.0	20.0	20	40
CASI SIEMPRE	11.0	27.5	27.5	68
SIEMPRE	13.0	32.5	32.5	100
Total	40.00	100.0	100	

Figura 17.

Histograma valores de Orientación a resultados.



En referencia a la pregunta: ¿Participo activamente de los eventos o reuniones laborales concordantes a las tareas asignadas?, el 40% respondió casi siempre, mientras que el 12.5% respondió a veces y nunca, y el 35% indicó siempre.

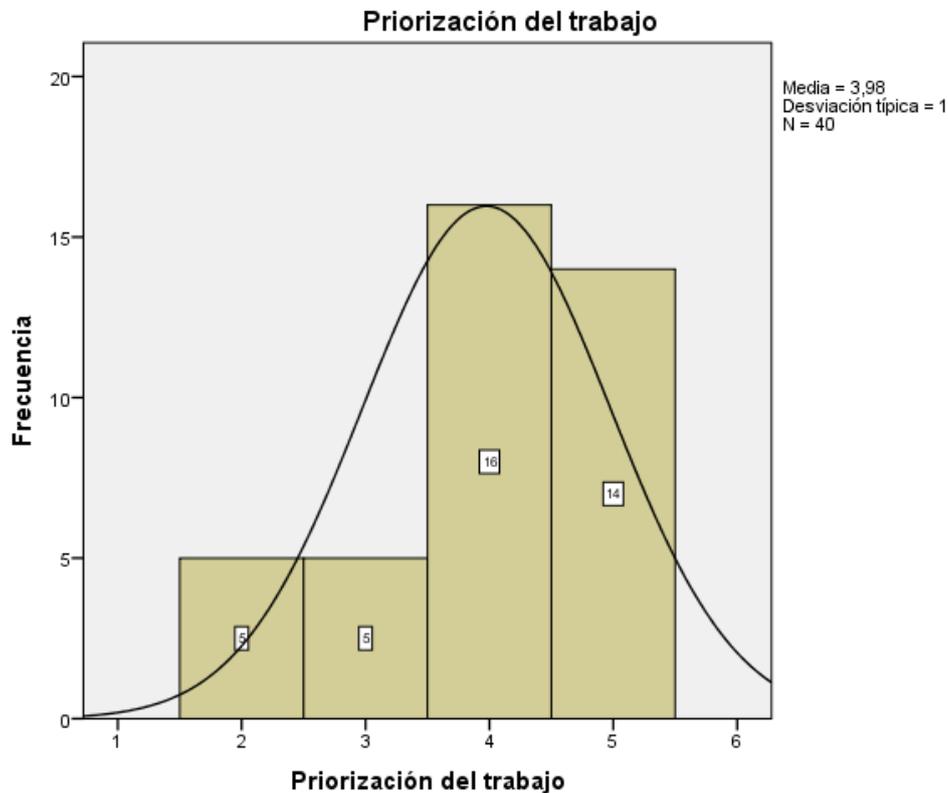
Tabla 18.

Priorización del trabajo

Priorización del trabajo				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
CASI NUNCA	5.0	12.5	13	12.50
A VECES	5.0	12.5	13	25.00
CASI SIEMPRE	16.0	40.0	40	65.00
SIEMPRE	14.0	35.0	35	100.00
Total	40.00	100.0	100	

Figura 18.

Histograma valores de Priorización del trabajo



En referencia a la pregunta: ¿Desempeño mis tareas asignadas de manera oportuna concordante con la temporalidad asignada?, el 42.5% respondió casi siempre, mientras el 15% respondió a veces.

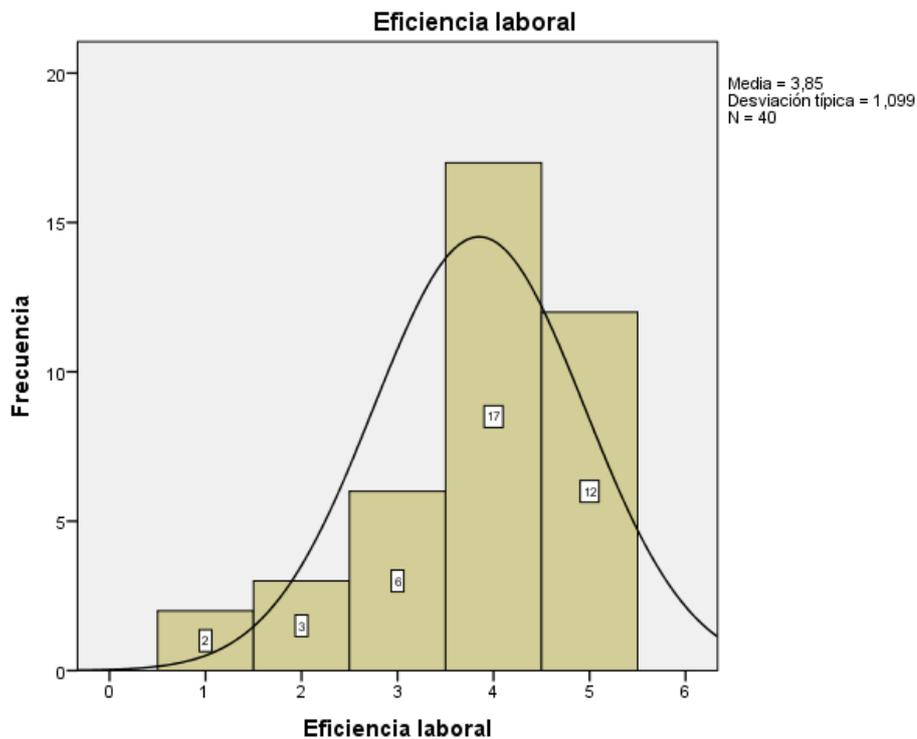
Tabla 19.

Eficiencia laboral

Eficiencia laboral				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	2	5.0	5.00	5.0
CASI NUNCA	3	7.5	7.50	12.5
A VECES	6	15.0	15.00	27.5
CASI SIEMPRE	17	42.5	42.50	70.0
SIEMPRE	12	30.0	30.00	100.0
Total	40.00	100.0	100	

Figura 19.

Histograma valores de Eficiencia laboral



En referencia a la pregunta: ¿Tomo la iniciativa en funciones encomendadas, o situaciones que puedan requerir el apoyo laboral?, se obtuvo como resultado que el 30% respondió a veces y casi siempre, mientras que el 12.5% respondió casi nunca.

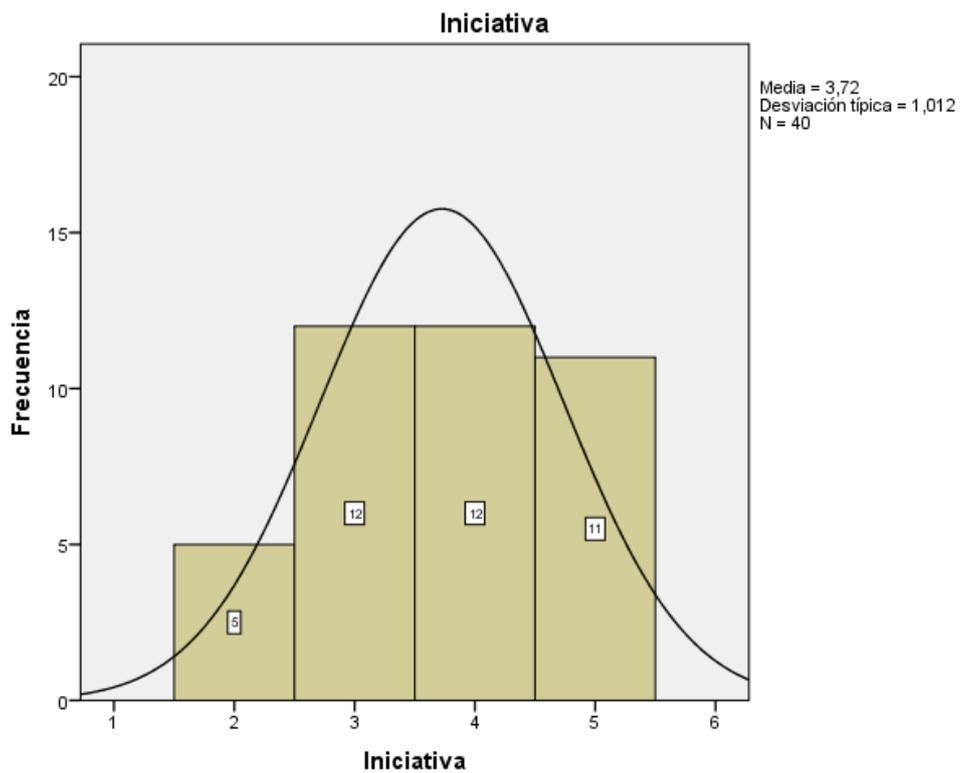
Tabla 20.

Iniciativa

Iniciativa				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
CASI NUNCA	5	12.5	12.5	12.5
A VECES	12	30.0	30.0	42.5
CASI SIEMPRE	12	30.0	30.0	72.5
SIEMPRE	11	27.5	27.5	100.0
Total	40.00	100.0	100	

Figure 20.

Histograma valores de Iniciativa



En referencia a la pregunta: ¿Se acepta tareas laborales que desafían los conocimientos previos?, el 42.5% respondió a veces, el 20% casi nunca, y el 15% siempre.

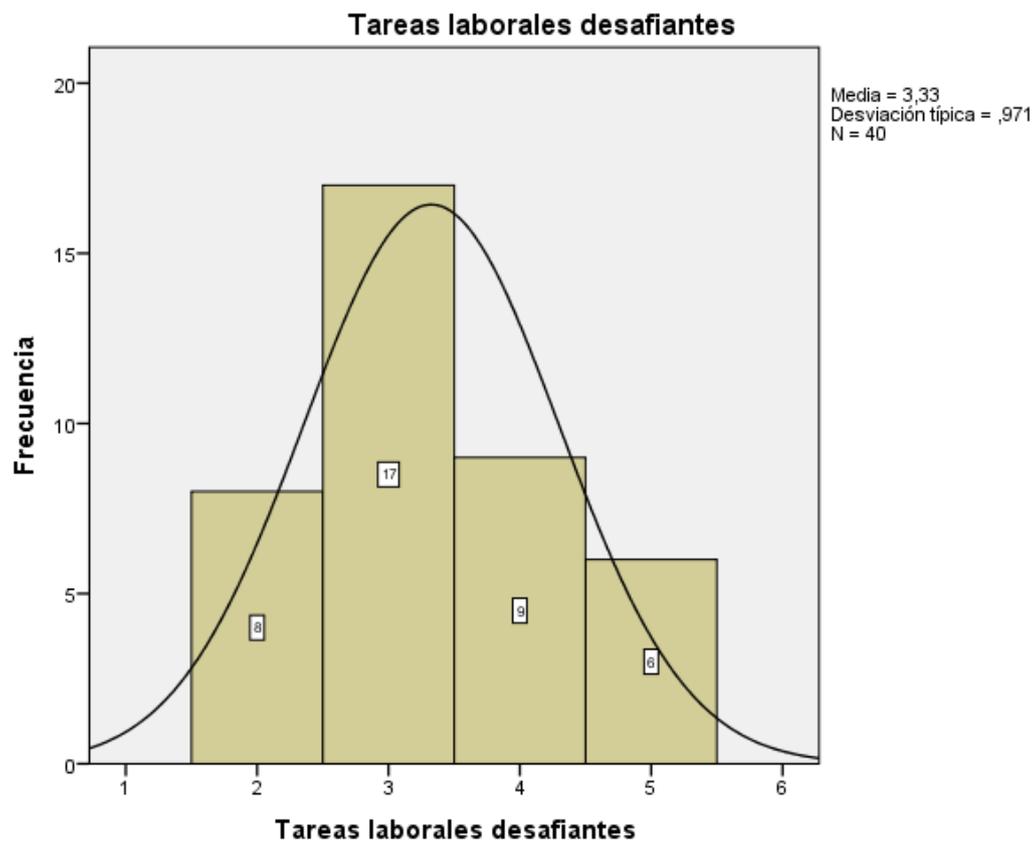
Tabla 21.

Tareas laborales desafiantes

Tareas laborales desafiantes				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
CASI NUNCA	8	20.0	20.0	20.0
A VECES	17	42.5	42.5	62.5
CASI SIEMPRE	9	22.5	22.5	85.0
SIEMPRE	6	15.0	15.0	100.0
Total	40.00	100.0	100	

Figura 21.

Histograma valores de Tareas laborales desafiantes



En referencia a la pregunta: ¿Se capacita y actualiza los conocimientos constantemente para la adecuada marcha del desempeño laboral?, el 37.5% respondió a veces, el 22.5% casi siempre, y el 10% nunca.

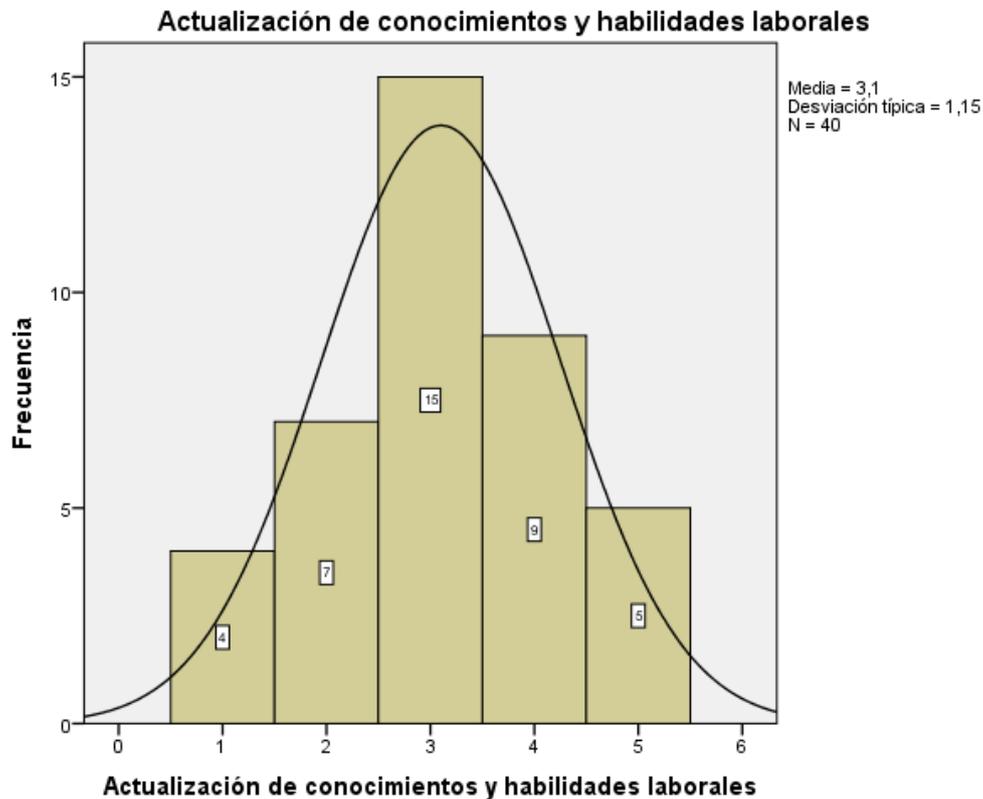
Tabla 22.

Actualización de conocimientos y habilidades laborales

Actualización de conocimientos y habilidades laborales				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	4.00	10.0	10.0	10
CASI NUNCA	7.00	17.5	17.5	27.5
A VECES	15.00	37.5	37.5	65
CASI SIEMPRE	9.00	22.5	22.5	87.5
SIEMPRE	5.00	12.5	12.5	100
Total	40.00	100.0	100	

Figura 22.

Histograma valores de Actualización de conocimientos y habilidades laborales



En referencia a la pregunta: ¿Empleo soluciones creativas a situaciones de atención laboral?, el 35% respondió a veces, el 32.5% respondió siempre, y el 15% respondió casi nunca.

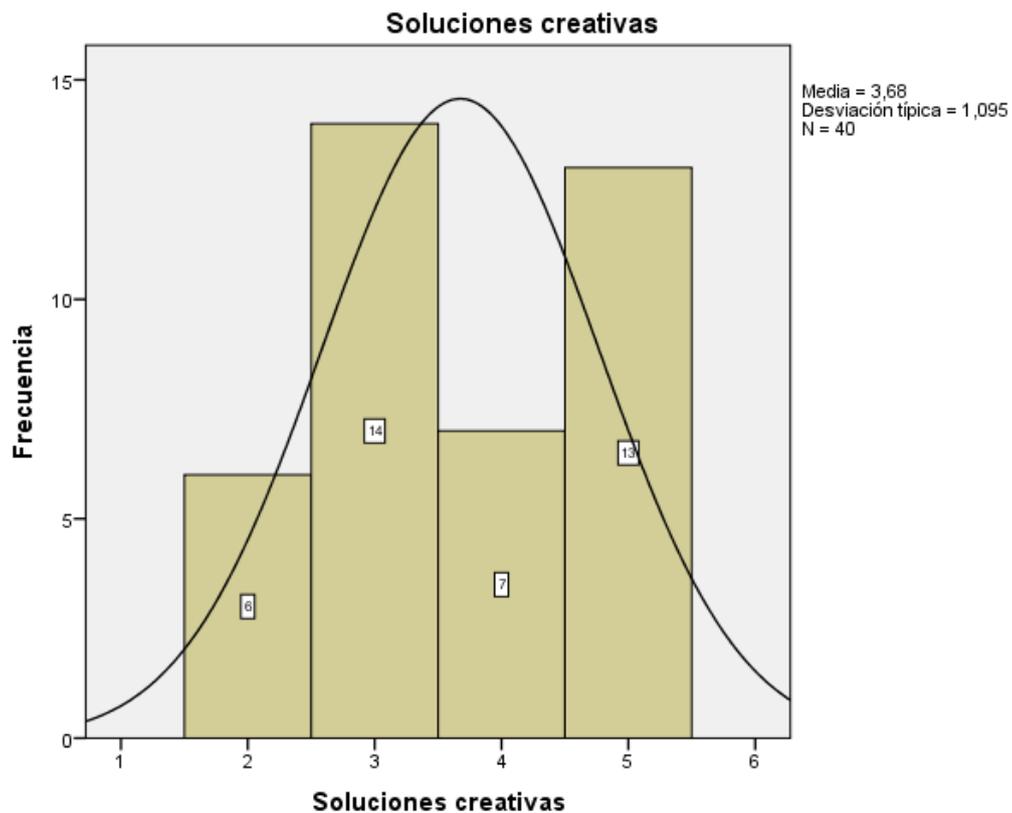
Tabla 23.

Soluciones creativas

Soluciones creativas				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
CASI NUNCA	6.0	15.0	15	15
A VECES	14.0	35.0	35	50
CASI SIEMPRE	7.0	17.5	17.5	68
SIEMPRE	13.0	32.5	32.5	100
Total	40.00	100.0	100	

Figura 23.

Histograma valores de soluciones creativas



En referencia a la pregunta: ¿Los aspectos negativos del trabajo no son comentados con personas ajenas a la institución?, el 47.5% respondió nunca, y el 5% respondió a veces.

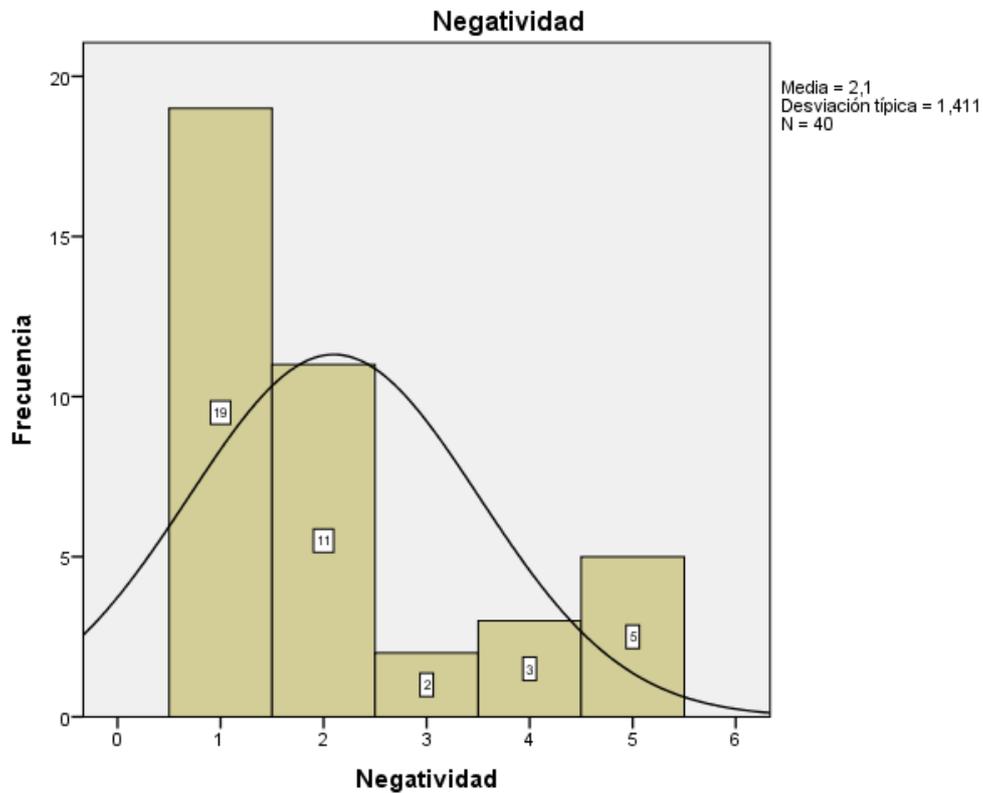
Tabla 24.

Negatividad I

Negatividad				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	19.0	47.5	48	47.50
CASI NUNCA	11.0	27.5	28	75.00
A VECES	2.0	5.0	5	80.00
CASI SIEMPRE	3.0	7.5	8	87.50
SIEMPRE	5.0	12.5	13	100.00
Total	40.00	100.0	100	

Figure 24.

Histograma valores Negatividad I



En referencia a la pregunta: ¿Existen quejas constantes sobre el clima laboral sin aporte de sugerencias?, el 35% respondió a veces, el 22.5% siempre, y el 12.5% contesto nunca.

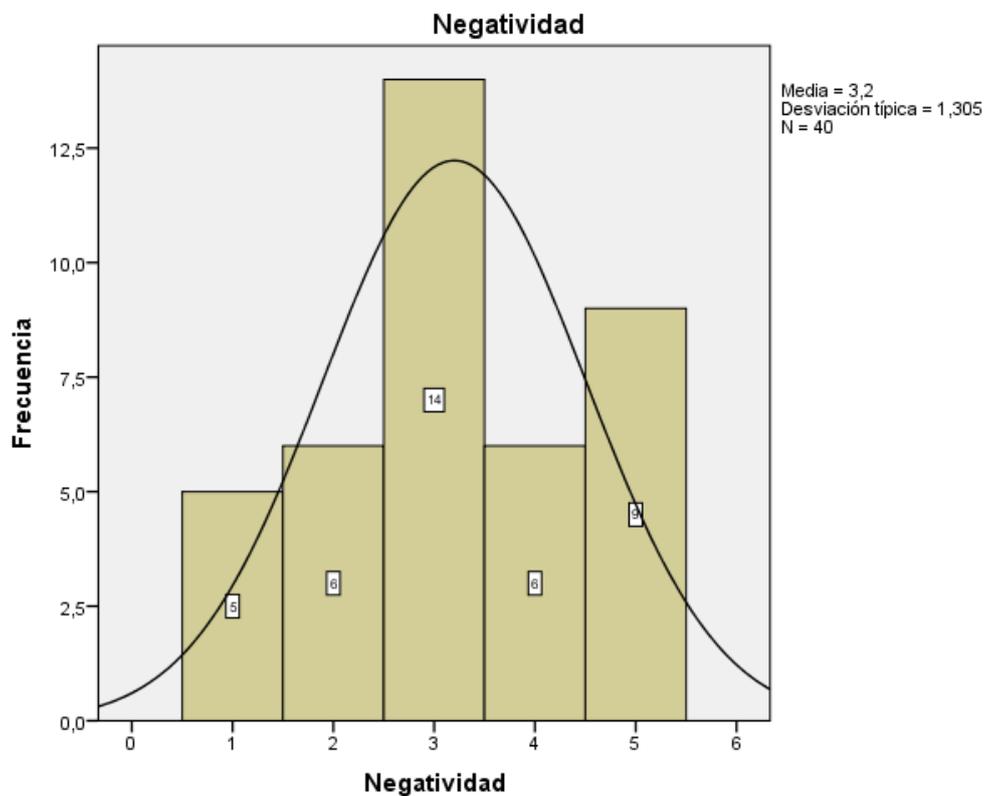
Tabla 25.

Negatividad II

Negatividad				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	5	12.5	12.50	12.5
CASI NUNCA	6	15.0	15.00	27.5
A VECES	14	35.0	35.00	62.5
CASI SIEMPRE	6	15.0	15.00	77.5
SIEMPRE	9	22.5	22.50	100.0
Total	40.0	100.0	100	

Figura 25.

Histograma valores de Negatividad II



En referencia a ¿Es deber de los jefes solucionar los problemas suscitados en el ámbito laboral?, el 32.5% respondió casi siempre, el 30% respondió siempre, mientras que el 7.5% respondió casi nunca.

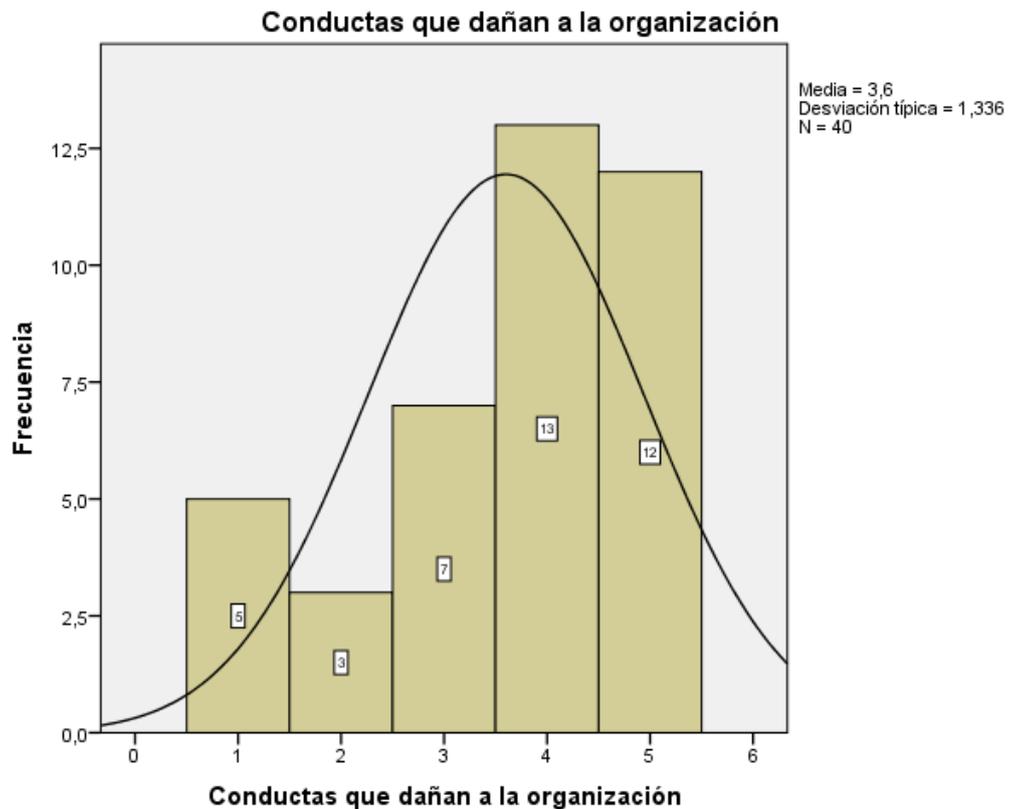
Tabla 26.

Conductas que dañan a la organización

Conductas que dañan a la organización				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
NUNCA	5	12.5	12.5	12.5
CASI NUNCA	3	7.5	7.5	20.0
A VECES	7	17.5	17.5	37.5
CASI SIEMPRE	13	32.5	32.5	70.0
SIEMPRE	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Figura 26.

Histograma de conductas que dañan a la organización



En referencia a la pregunta: ¿Se agrandan problemas laborales y se evita intervenir en su solución?, el 47.5% respondió a veces, el 27.5% respondió siempre, el 7.5% casi siempre.

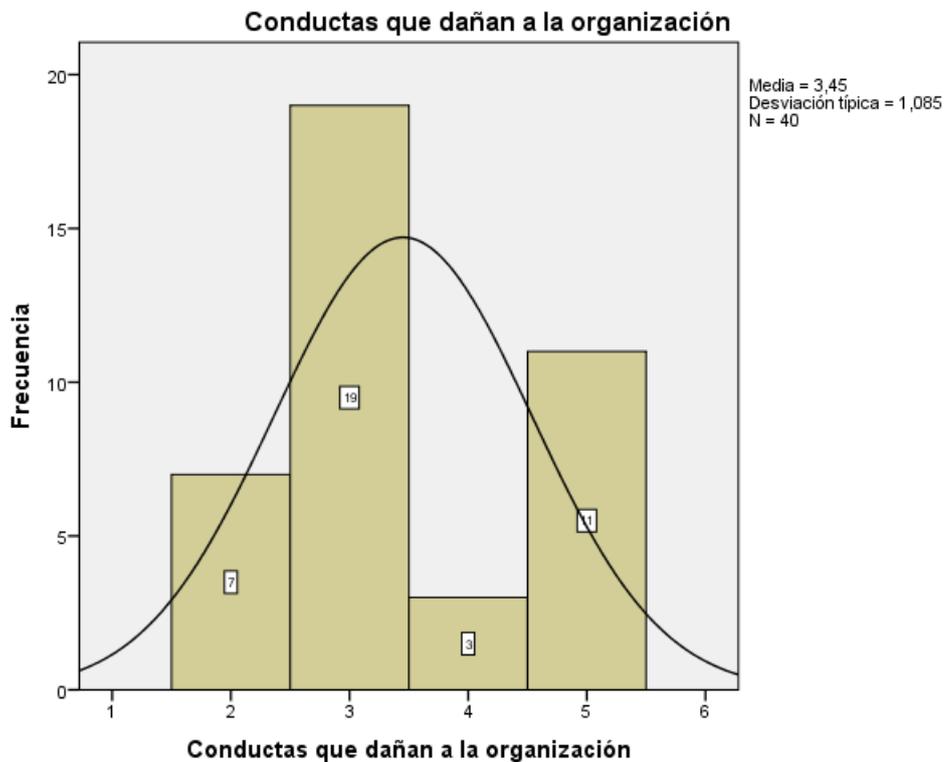
Tabla 27.

Conductas que dañan a la organización

Conductas que dañan a la organización				
	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
CASI NUNCA	7.00	17.5	17.5	17.5
A VECES	19.00	47.5	47.5	65
CASI SIEMPRE	3.00	7.5	7.5	72.5
SIEMPRE	11.00	27.5	27.5	100
Total	40	100.0	100.0	

Figura 27.

Histograma valores de Conductas que dañan a la organización II



Anexo 8: Resultados de la investigación y Análisis Inferencial

Tabla 28.

Prueba de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.844	27

Tabla 29.

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Variable 1: Entorno físico de trabajo	Variable 2: Desempeño laboral
N		40	40
Parámetros normales a,b	Media	34.28	40.83
	Desviación típica	10.573	7.555
Diferencias más extremas	Absoluta	.135	.155
	Positiva	.135	.107
	Negativa	-.086	-.155
Z de Kolmogorov-Smirnov		.856	.977
Sig. asintót. (bilateral)		.456	.295

a. La distribución de contraste es la Normal.
b. Se han calculado a partir de los datos.

Tabla 30.

Interpretación de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva modera
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 31*Correlación entre Entorno físico de trabajo y Desempeño laboral*

		Variable 1: Entorno físico de trabajo	Variable 2: Desempeño laboral
Variable 1: Entorno físico de trabajo	Correlación de Pearson	1.0	0.1
	Sig. (bilateral)		0.5
	N	40.0	40.0
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.1	1.0
	Sig. (bilateral)	0.5	
	N	40.0	40

Tabla 32.*Correlación entre Condiciones medioambientales y Desempeño laboral*

		D1 V1: Condiciones Medioambientales	Variable 2: Desempeño laboral
D1 V1: Condiciones Medioambientales	Correlación de Pearson	1	-.075
	Sig. (bilateral)		.647
	N	40	40
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-.075	1
	Sig. (bilateral)	.647	
	N	40	40

Tabla 33.*Correlación entre Disposición y tipos de materiales auxiliares y Desempeño laboral*

		Variable 2: Desempeño laboral	D2V1: Disposición y tipos de materiales auxiliares.
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	.203
	Sig. (bilateral)		.208
	N	40	40
D2V1: Disposición y tipos de materiales auxiliares.	Correlación de Pearson	.203	1
	Sig. (bilateral)	.208	
	N	40	40

Tabla 34.*Correlación entre Mobiliario y Desempeño laboral*

		Variable 2: Desempeño laboral	D3 V1: Mobiliario
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	.123
	Sig. (bilateral)		.448
	N	40	40
D3 V1: Mobiliario	Correlación de Pearson	.123	1
	Sig. (bilateral)	.448	
	N	40	40

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Entorno físico de trabajo en el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local. Año 2022".

Investigadora: Brenda Del Rosario Galindo Vasquez

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Entorno físico de trabajo en el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local. Año 2022", cuyo objetivo es Determinar la relación del entorno físico de trabajo y el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local en el año 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la institución Unidad de Gestión Educativa Local de Palpa

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación es el Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Entorno físico de trabajo en el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local. Año 2022"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de una semana y se realizará utilizando el formulario de Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años.

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Galindo Vasquez Brenda Del Rosario, email: brgalindov@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto, email: mmorip@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Anónimo

Fecha y hora: 19 de diciembre 2022; 10:00 am.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI PAREDES MANUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Entorno físico de trabajo en el desempeño laboral de una unidad de gestión educativa local. Año 2022", cuyo autor es GALINDO VASQUEZ BRENDA DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI PAREDES MANUEL ALBERTO DNI: 07856089 ORCID: 0000-0002-9687-492X	Firmado electrónicamente por: MMORIP el 09-01- 2023 15:28:44

Código documento Trilce: TRI - 0514830