



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión ambiental y la productividad laboral de una municipalidad  
provincial del Departamento de Madre de Dios, 2023

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

**AUTOR:**

Luna Roman, Lister ([orcid.org/0009-0000-6310-7751](https://orcid.org/0009-0000-6310-7751))

**ASESORES:**

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato ([orcid.org/0000-0003-1497-6613](https://orcid.org/0000-0003-1497-6613))

Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes ([orcid.org/0000-0001-7823-6839](https://orcid.org/0000-0001-7823-6839))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Ambiental y del Territorio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedico a mis padres Florencio y Martha que siempre me brindaron su apoyo incondicional en cada instante de mi vida, para poder ser una persona sencilla y humilde, servir en la sociedad y seguir adelante con mis metas trazadas. También, agradezco a mi familia que siempre me da la fortaleza y respaldo de seguir creciendo como profesional.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas, dándome la sabiduría de hacer las cosas bien y poder guiarme por el buen camino. También, agradecer a la Universidad César Vallejo. Finalmente, a mi asesor por brindarme los conocimientos y herramientas necesarias para elaborar un trabajo de calidad.

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimiento .....	17
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. Conclusiones.....	32
VII. Recomendaciones .....	33
Referencias .....	34
ANEXOS:.....	44

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Confiabilidad de Gestión Ambiental</i> .....	<b>17</b>
<b>Tabla 2</b> <i>Confiabilidad de Productividad laboral</i> .....	<b>17</b>
<b>Tabla 3</b> <i>Nivel de Percepción de la Gestión Ambiental</i> .....	<b>19</b>
<b>Tabla 4</b> <i>Nivel de la Gestión de Riesgo</i> .....	<b>19</b>
<b>Tabla 5</b> <i>Nivel de percepción de la Gestión de Aspecto Social</i> .....	<b>20</b>
<b>Tabla 6</b> <i>Nivel de Percepción de la Gestión Ecológico</i> .....	<b>20</b>
<b>Tabla 7</b> <i>Nivel de Percepción de la Productividad Laboral</i> .....	<b>21</b>
<b>Tabla 8</b> <i>Nivel de Percepción del Crecimiento de la PL</i> .....	<b>21</b>
<b>Tabla 9</b> <i>Nivel de Percepción del Desarrollo Humano de la PL</i> .....	<b>22</b>
<b>Tabla 10</b> <i>Constatación de Normalidad</i> .....	<b>22</b>
<b>Tabla 11</b> <i>Correlación entre los Constructor del Estudio</i> .....	<b>24</b>
<b>Tabla 12</b> <i>Correlación entre la GA y el Conocimiento de la PL</i> .....	<b>24</b>
<b>Tabla 13</b> <i>Correlación entre la GA y el Desarrollo Humano de la PL</i> .....	<b>25</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Nivel de correlación Bilateral .....	<b>23</b>
--	-----------

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión ambiental y la productividad laboral de una municipalidad provincial del Departamento de Madre de Dios, 2023. Por tanto, su método es Hipotético-deductivo, su enfoque es cuantitativo, con un alcance correlacional y de tipo básico. Su población de estudio fueron 96 trabajadores de una Municipalidad Provincial del Departamento de Madre de Dios, y la muestra de estudio fue de 77 trabajadores. Para la recolección de datos se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos mostraron la correlación, con un Rho de Spearman con un coeficiente de 0.421. De esta forma, se concluyó que la gestión ambiental por parte de los trabajadores tiene positiva pero débil relación con la productividad laboral de una Municipalidad Provincial del Departamento de Madre de Dios.

**Palabras clave:** Gestión Ambiental, Productividad Laboral, Aspecto Social, costo unitario, profesionalidad.

## **Abstract**

The main objective of this research work is to determine the relationship between environmental management and labor productivity of a provincial municipality in the Department of Madre de Dios, 2023. Therefore, its method is Hypothetical-deductive, its approach is quantitative, with a correlational and basic type scope. Its study population was 96 workers from a Provincial Municipality of the Department of Madre de Dios, and the study sample was 77 workers. For data collection, the survey technique has been used and the questionnaire as an instrument. The results obtained showed the correlation, with a Spearman's Rho with a coefficient of 0.421. In this way, it was concluded that environmental management by workers has a positive but weak relationship with labor productivity of a Provincial Municipality of the Department of Madre de Dios.

**Keywords:** Environmental Management, Labor Productivity, Social Aspect, unit cost, professionalism.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Para nadie es un secreto que en los últimos años y de forma lamentable, hemos sido testigos de un evidente cambio climático y un agotamiento constante de nuestros recursos no renovables. Diversos países y organizaciones, expresando su inquietud a través de entidades públicas y privadas, han ido estableciendo políticas y estrategias orientadas a reducir lo más posible las consecuencias de la influencia del ser humano frente a su entorno natural. Acorde con ello, se han hecho visibles múltiples normativas y reglamentos con la finalidad de implementar una gestión ambiental que vaya acorde las necesidades del entorno. Resulta imperativo que se lleven a cabo controles estrictos para que las actividades económicas impacten lo menos posible en la naturaleza (Ojeda, 2018).

En cuanto al contexto nacional, el gobierno peruano no es ajeno a la problemática medioambiental, ni a los procesos de gestión que deben de ir de la mano con dichos cuidados. Resulta importante cuidar y conservar el entorno natural, y toda la biodiversidad que lo acompaña. Se requiere para tal fin, una gestión sustentable, con procesos eco amigables y que aseguren un sostenimiento a nivel económico y social. Una situación ideal alejada de lo real, en donde el uso de los recursos naturales, no implique depredarlos ni atentarse contra su conservación. Un ejemplo de ello, y para tal fin, es la ley General del Ambiente, N°28611, aprobada en el 2005.

Es muy importante tener presente, que el Perú es uno de los últimos pulmones del planeta, y sin embargo, no se están efectuando medidas pertinentes para evitar que ocurran hechos como los catalogados en cifras en el 2020 a causa de la deforestación, por la cual, se tuvo que recoger 203,272.00 hectáreas de árboles de la amazonia del Perú. Dicha cifra superó lo ocurrido un año antes, siendo un total de 54 846 bosques de flora y fauna perdidos a manos de los pobladores.

Los datos registrados están siendo monitoreados por el Programa Nacional de Conservación para la Mitigación del Cambio Climático por el Ministerio del Ambiente (MINAM). En Perú, las zonas que más registraron afectaciones durante el 2020, fue

Ucayali donde la deforestación aumentó el 23%, seguida de la ciudad Loreto con aumento del 17 % y Puerto Maldonado con un aumento de 11% respecto al año anterior (Sierra, 2021).

Como una forma de mitigar esto, el MINAGRI, tiene como objetivo estimular a la ciudadanía a participar en la gestión de los temas ambientales, en el desarrollo de proyectos ambientales; desarrollar y adoptar lineamientos que involucren a la población en esfuerzos ciudadanos activos de conservación para proteger la biodiversidad Amazonía peruana. Estas directrices están adoptadas durante el pleno progreso de la crisis de sanidad por el COVID-2019 (Ministerio de Agricultura y Riego, 2020). Es así que la gestión ambiental no solamente busca el cuidado del medioambiente, sino que, además, fomentar que la población además de la toma de conciencia, pueda insertarse laboralmente dentro del proceso de gestión sustentable requerido.

Tal como se aprecia, la realidad presenta severas problemáticas en el cuidado del ambiente, existiendo algunos esfuerzos en involucrar a la población. Sin embargo, tal como se aprecia, la práctica muchas veces dista del ideal teórico, mostrándose insuficiente. Es así, como en el ámbito local, y específicamente en una Municipalidad Provincial de Tambopata, no solamente la gestión ambiental no se pone en evidencia debido a la falta de actividades y estrategias por parte del municipio, sino que además y a razón de ello, la población a nivel laboral y de productividad se ve afectada, debido a que no se cuenta con mecanismos directos de participación en actividades que además de cuidar su entorno, les brinde espacios laborales (Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, 2017).

Acorde con todo lo referido previamente, es que se proponen los siguientes problemas de investigación General ¿Qué relación existe entre la GA y la PL de una municipalidad provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023? PE1 ¿Qué relación existe entre la GA y el crecimiento de la PL de una MP de Tambopata del Departamento de MDD, 2023? PE2 ¿Qué relación existe entre la GA y el desarrollo humano de una MP de Tambopata del Departamento de MDD, 2023?

En cuanto a los objetivos, quedan de la siguiente manera: General. Determinar la relación existente entre la GA y la PL de una municipalidad provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023, OE1 Determinar la relación existente entre la GA y el crecimiento de la PL de una MP de Tambopata del Departamento de MDD, 2023, OE2 Determinar la relación existente entre la GA y el desarrollo humano de una MP de Tambopata del Departamento de MDD, 2023.

Se justifica a nivel teórico, ya que busca elaborar todo un análisis con respecto a sus variables de gestión ambiental y productividad laboral, poniendo en evidencia la necesidad de relacionarse en el ámbito práctico. De igual forma, servirá como antecedente a futuras investigaciones e incrementará el conocimiento respecto a las mencionadas variables en el ámbito de estudio del Departamento de MDD. En cuanto a la justificación práctica, se busca incidir en la importancia que se gestione de forma sostenible para que la población pueda cuidar el medio ambiente. Servirá para que la propia entidad pueda tomar cartas en el asunto. Finalmente, la justificación metodológica se va tratar sobre el nivel de enfoque, tipo y diseño de las investigaciones para el uso de herramientas tanto como en las encuestas que son revisados y también evaluado por expertos.

Finalizando esta parte de la investigación, se presenta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la GA y la PL de una municipalidad provincial de Tambopata del Departamento de Dios, 2023. HE1 Existe relación significativa entre la GA y el crecimiento de la PL de una MP de Tambopata del Departamento de MDD, 2023. HE2 Existe relación significativa entre la GA y el desarrollo humano de una MP de Tambopata del Departamento de MDD, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a nuestros antecedentes internacionales, tenemos a (Zanchetti, 2019). quien llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue analizar el impacto de la gestión ambiental en la productividad de los hoteles de 5 estrellas en la ciudad autónoma de Buenos Aires. El enfoque fue cualitativo, de diseño de estudio de caso, y en donde se aplicó como instrumento las guías de entrevista. Como conclusión más importante, se estableció que los hoteles que aplican los modelos de gestión ambiental generan un aumento evidente en la productividad de sus establecimientos. La investigación, si bien está ceñida bajo el paradigma interpretativo, resulta importante ser tomada en cuenta ya que nos brinda información teórica importante y efectúa un diagnóstico interesante sobre la importancia de la gestión ambiental.

Por su parte, (Tovar, 2019), elaboró una investigación en Colombia cuyo propósito fue analizar la productividad laboral de la administración pública entre los años 2008 – 2011. El enfoque del diseño metodológico fue descriptivo-comparativo, porque se elaboró un cuadro para comparar la productividad laboral entre dichos años. El análisis mostró similitudes y diferencias significativas entre 2008 y 2011. El trabajo concluyó que la productividad laboral no es reconocida como un proceso de política pública en una determinada área geográfica. Tampoco es una herramienta para edificar una sociedad activa en materia de progreso local y especialmente en la protección del medio ambiente y las instituciones.

(Malave & Fernandez, 2020), efectuaron un estudio que tuvo cuyo objetivo principal analizar la incidencia de la gestión ambiental de todas las empresas privadas y públicas en la ciudad de Guayaquil en el desarrollo sostenible. Fue una investigación desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, su diseño correlacional causal, no experimental, transversal. Como conclusión más relevante, se estableció que la gestión ambiental de las empresas referidas, no son determinantes para el desarrollo sostenible, lo cual implica que hay un compromiso, pero que, de todas formas, es todo un reto que el seguir adaptándose frente a un entorno desafiante.

(Carbal et al, 2020), realizó una investigación en Cartagena con el objetivo de diseñar un sistema de gestión ambiental para pymes industriales. Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo, de diseño aplicada proyectiva, basada en una revisión documental y trabajo de campo mediante entrevistas. Como conclusión principal se obtuvo que las pymes en el lugar de estudio presentan muchas deficiencias en la gestión ambiental mermando su capacidad de responder a los nuevos desafíos del contexto. Un diseño más acorde con las necesidades permite un mayor sostenimiento de las pymes haciéndolas sostenibles. Si bien esta investigación está enmarcada en el enfoque cualitativo, colabora con la investigación, ya que permite establecer las pautas por las cuales se debe implementar un diseño de gestión ambiental, así como también enfatiza la importancia de la sostenibilidad de cualquier entidad o empresa.

(Rojas-Bahamon & Arbelaez-Campillo, 2020), efectuaron una investigación en donde tuvieron como objetivo primordial, analizar el horizonte de la implementación de los sistemas de gestiones ambientales en la Amazonía de Colombia. Su investigación es de corte cualitativo, se basó en la recopilación bibliográfica documental y entrevistas, analizando por, sobre todo, el cumplimiento del ISO 14001. Como conclusión más relevante, se vislumbró que la aplicación de los estándares es aún escasa, sobre todo al desconocimiento de la norma por las organizaciones locales.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se tiene a (Gonzales, 2019) quien tuvo como objetivo analizar la influencia de la gestión del capital humano en la productividad laboral en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional del Cusco-2017. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental, transversal. Como conclusión general se estableció que la gestión de talento humano incide efectivamente en la productividad laboral, siendo así, que es sumamente importante toda capacitación a los personales para superar las deficiencias, por ello la participación activa del personal es muy importante en las capacitaciones de los trabajadores de una organización.

Se tiene también a (Escudero, 2020), quien tuvo como objetivo principal, analizar la relación existente entre la gestión ambiental y la recuperación de espacios públicos en el distrito de Tarapoto. Su investigación se ha desarrollado bajo el paradigma cuantitativo, el diseño fue correlacional, no experimental, transversal. Se estableció como conclusión que existe una relación entre ambas variables, donde los espacios públicos se encuentran contaminados debido a la falta de conciencia ambiental por parte de la población. Debido a ello, la importancia que se implementen medidas por parte de la municipalidad para contrarrestar la contaminación.

(Liñan, 2020), efectuó un estudio que tuvo como objetivo principal, establecer la relación existente entre la gestión ambiental y la conciencia ambiental de la calidad de vida de los pobladores de Nuevo Perú, San Juan de Lurigancho. La investigación se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental, transversal. Se pudo establecer que la conclusión general, que existe relación entre las dos variables, y específicamente, entre la gestión ambiental y la salud física, calidad de vida y salud psicológica de los ciudadanos de dicho distrito.

(Maceda, 2021), tuvo como su objetivo principal establecer la relación entre la gestión ambiental y la productividad laboral en el distrito de Tambogrande. La investigación se ciñó al paradigma positivista, teniendo como enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental, transversal. El estudio concluyó que es importante considerar la productividad laboral al planificar e implementar nuevos proyectos relacionados con el cuidado del medio ambiente, debido a que el estudio puede confirmar la existencia de la relación importante entre ambas variables.

Finalmente se tiene a (Gamarra, 2021), que tuvo como objetivo de su estudio demostrar el grado de influencia de la colaboración ciudadana en la gestión ambiental del Gobierno Regional de Ucayali, 2021. En cuanto a la metodología su enfoque fue cuantitativo, de diseño correlaciona causal, no experimental, transversal. Se concluyó de los resultados de la tesis que la adecuada gestión ambiental del gobierno regional de Ucayali incide en la participación de los habitantes de esta región.

Este estudio también afirma que la participación ciudadana genera un impacto que afecta la gestión ambiental de los habitantes de la región.

En cuanto al análisis teórico de las variables de estudio, se inicia con la teoría de la sostenibilidad ambiental, la cual menciona que la gestión ambiental es una creciente disciplina científica que se creó en el campo de la ecología a finales del siglo pasado y cuya misión es minimizar los efectos de la ingeniería y el desarrollo tecnológico sobre la biosfera y la supervivencia animal o seres vivos, tal como refieren (Veljkovic y Zivkovic, 2020).

Las decisiones de la gestión ambiental comprometen basarse en el conocimiento científico actual y en tener en cuenta los múltiples objetivos sociales que tienen diferentes significados para las distintas partes interesadas. Un paso importante para apoyar las decisiones ambientales es predecir las consecuencias de otras opciones de gestión en el desarrollo de los objetivos de la sociedad, según indica (Vermeiren, 2019).

La gestión ambiental tiene como finalidad fundamental, la preservación, conservación y mejora del medio ambiente, intentando reducir lo más posible la intervención humana. Busca en tal sentido, la protección de su calidad de vida de todos los seres vivos, garantizando un desarrollo sostenible (Arteta et al, 2015). Recordemos también, que uno de sus objetivos prioritarios es lograr un desarrollo económico y social en base a un adecuado aprovechamiento de los recursos, regulándolos, tal como refieren (Estrella & Gonzalez, 2017).

Hay un aspecto digno de tener en consideración orientado hacia la implementación de la gestión ambiental, directamente relacionado con la presión social y aquellas posibles responsabilidades legales de las cuales se puede calificar a quienes no reflejen un comportamiento ambiental adecuado. Por eso mismo, el comportamiento de toda empresa o entidad tiene que reflejarse a través de diversos ámbitos dentro de la cadena de valor, creándolo de forma sostenible, busca equilibrar, sobre todo, los intereses sociales ambientales y económicos (Piñeiro & Romero, 2011).

En cuanto a las dimensiones de nuestra primera variable, tenemos a (Betancur & Venegas, 2017) quienes respecto a la teoría de la gestión ambiental mencionan que la gestión de riesgos es la actividad que se realiza en un entorno que tiene metas y actividades claras en la distribución. Si el método de salud, gestión ambiental y seguridad no se fijan con objetivos que estén claros, es muy difícil lograr una técnica de gestión, porque es más difícil intervenir en los conflictos emergentes. La gestión de riesgos requiere que los responsables tengan conocimientos actualizados sobre los procesos de gestión y caracterización de riesgos, considerando que estos eventos pueden cambiar e incluso surgir nuevos, ya sea por la actividad humana o por el medio ambiente.

Los riesgos ambientales nacen cuando las actividades humanas tienen un efecto nocivo sobre la naturaleza. Las sociedades y sus interacciones con los ecosistemas se denominan técnicas ecológicas sociales (TES), que suelen a veces ser muy complejos. Para así evaluar y gestionar los riesgos, debemos comprender los factores que afectan la posibilidad y la magnitud de los efectos adversos. Tal confusión crea incertidumbre sobre los riesgos según expresa (Kaikkonen, 2020).

Según (Soler, 2018) define la gestión de riesgos a aquellos métodos que consideran toda una serie de medidas que facilitan la gestión de diversos riesgos potenciales. Las reglas de gestión de riesgos se ayudan a comprender el entorno e identificar riesgos potenciales, que luego se evalúan y abordan. En cuanto a nuestra segunda dimensión, esta se refiere a la gestión de aspecto social. Según (Senatore, 2020), la teoría ecológica debe ser responsable de promover el cambio social hacia el crecimiento de valores, habilidades y capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental. Se define como un medio para desarrollar conexiones entre las personas y su entorno. Debe contribuir a la prevención, protección y resolución de los problemas ambientales. Se puede desarrollar una gestión ambiental eficaz desarrollando cambios en los métodos, el comportamiento de las personas que la utilizan y cambios en el tipo y operación de la maquinaria.

Finalmente, como tercera dimensión, se tiene a la gestión ecológica, a la cual se hace referencia como un sistema que replantea la forma de generar bienes y servicios con la perspectiva categorizar, diseñar y llevar a cabo, procesos productivos acompañados de políticas medioambientales. De esta manera, se tendrá un mayor control sobre la explotación de nuestros recursos naturales. Como todo proceso de gestión, se busca minimizar la cantidad de recursos utilizados y maximizar el cumplimiento de las normas ecológicas, con esto nos referimos por, sobre todo, a la norma ISO 14001.

En lo que concierne a las teorías sobre la segunda variable, productividad laboral, (Kheyfets y Chernova, 2019) la define como la capacidad que el socio colaborador ha sumado a la experiencia y habilidades y con el tiempo en el trabajo y el conocimiento, para completar las tareas que le encomiendan y conducir al logro y los objetivos institucionales. La productividad, además, en base a la teoría de la eficacia del personal, propuesta por (Robbins & Judge, 2009) sostiene que se relaciona con el esfuerzo, los recursos asignados y el valor otorgado a la producción final. Lo idóneo es que se cumplan con los objetivos institucionales por medio de acciones oportunas y el uso adecuado de todos los recursos.

Según (Liu et al, 2011) mencionan que la productividad laboral es decisiva para alcanzar el estatus económico y financiero como resultado final del proyecto. Esto muestra que el éxito financiero del trabajo requiere una productividad laboral suficiente, lo que garantiza la reducción de otros costos. De manera similar, (Mohamed et al, 2015) indica sobre la relación entre productividad laboral y RRHH que es trascendental estar en constante armonía y articulación porque es uno de los factores de productividad laboral suficiente y también se ve afectado por otros componentes como la política. mejora continua, el autor muestra que deben tener transparencia y competencia a nivel internacional. Por tanto, (Kheyfets y Chernova, 2019) muestran que la introducción de tecnologías digitales es un componente importante para el crecimiento económico, lo que afecta significativamente la productividad laboral hacia un crecimiento económico sostenible.

Es importante subrayar, que la productividad laboral es la piedra angular de toda organización en lo que concierne al capital humano. Que los colaboradores eleven su productividad, trae consigo el crecimiento de toda organización, siendo relevante que puedan involucrarse con toda empresa, requiriéndose que se cuente con un liderazgo adecuado que pueda estimular el compromiso con la entidad.

También (Mateo, 2007) coincide en que existen varias razones para el aumento o caída de la productividad de una empresa. El Instituto Económico del Perú (2018) lo clasifica como el nivel de elaboración que tiene un socio en un negocio o comunidad durante un período de tiempo. Para (Cuesta & Valencia, 2010) indican que la productividad laboral está dirigida a la persona, el colaborador, que es la unidad principal y quien desarrolla el trabajo, y no sólo está relacionada con los insumos o productos o máquinas desarrolladas por la empresa. Cuando se trata de aumentar la productividad, todos los gerentes deben capacitar, motivar y brindar a los asociados todas las herramientas para lograr lo que se les ha encomendado.

Hay dos aspectos importantes a considerar como dimensiones de la variable productividad laboral: crecimiento y desarrollo humano. Recordemos que toda organización busca crecer y competir, siendo fundamental que las personas se organicen con la finalidad de lograr un cambio significativo en base a los medios y recursos con los que se cuenten. Esto permitirá que económicamente las empresas puedan competir. De igual forma, la organización tenga que verse reflejada en un bienestar del colaborador, tanto en sus ingresos como en el progreso de sus habilidades y competencias.

Es así, que (Cuesta & Valencia, 2010) definen la dimensión de crecimiento de la productividad laboral en términos de lo que se produce en promedio por trabajador durante un período de tiempo, más que del número de trabajadores. Según (García, 2007), hay muchas razones para su explicación, pero no sólo el trabajo y su calidad. Las métricas son: profesionalismo, centrado en personas y gestión del talento.

(Chacaltana & Yamada, 2009), indican por su parte, que la dimensión del desarrollo humano es una variable social relacionada con la productividad laboral, porque de ella va a depender la competencia internacional lograda, está relacionada con las situaciones laborales ofrecidas. (Garcia-Rodriguez, 2017) también muestra que su base principal para poder llegar al crecimiento económico y con ello crear productividad laboral, inicialmente proviene de un enfoque económico en su deseo de lograr el progreso, luego comienza el beneficio por estudiar o examinar temas como la educación y la salud como parte de esta dimensión. Sus Indicadores: producto por empleado, centrado en la capacitación, centrado en los procesos y costo unitario.

(Cejas, 2019) menciona que teniendo dos indicadores importantes del desarrollo personal, que es la capacitación: su principal objetivo es promover sus habilidades profesionales y personales de tal manera que aumente la empleabilidad y productividad de los empleados para lograr todas las metas de la organización, lo cual es. por eso se llama ciclo de mejora basado en proyectos futuros. Por otro lado, la formación profesional se ve eclipsada por las nuevas tendencias en la organización del trabajo y el crecimiento explosivo de nuevas exigencias para los socios experimentados y aquellos que requieren un cambio profesional.

### **III. METODOLOGÍA**

El enfoque de la investigación es cuantitativo, utilizando análisis y datos de recolección que conducen a la confirmación de las hipótesis que presentan las cuestiones utilizadas, su confianza se basa en el cálculo estadístico numérico y el uso que determina con precisión los patrones poblacionales (Gomez, 2006).

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

En cuanto a su alcance, la investigación es básica, ya que no interviene ni modifica la realidad, teniendo como propósito es profundizar y desarrollar los conocimientos científicos tal como se presenta en la sociedad (Esteban, 2018). Por su profundidad, es descriptiva explicativa, ya que no solamente describirá la realidad sino que buscará establecer explicaciones sobre los aspectos estudiados.

##### **3.1.2 Diseño de investigación.**

En cuanto al diseño de la investigación, es correlacional, ya que buscó establecer la relación entre ambas variables. Es no experimental ya que las variables no se manipulan, sino que se observan situaciones existentes, llevándose al entorno natural y siendo analizadas. En tal sentido, las variables no se modifican intencionalmente. (Agudelo et al, 2008). Es a su vez, transversal, ya que el instrumento se aplicó en una única unidad de tiempo.

En cuanto al método de su investigación, se empleó el hipotético deductivo, el cual según (Popper, 1985), es el referencial para las investigaciones cuantitativas, basado en la deducción racional de hipótesis producto del análisis del contexto, para luego aceptar la hipótesis más adecuada producto a la contrastación.

## 3.2. Variables y operacionalización

### Variable 1: Gestión ambiental

**Definición conceptual:** Es posible definirla como disciplina científica que se creó en cuya misión es minimizar los efectos de la ingeniería y el desarrollo tecnológico sobre la biosfera y la supervivencia animal o seres vivos, tal como refieren (Veljkovic y Zivkovic, 2020).

**Definición operacional:** La variable de gestión ambiental está compuesta por las siguientes dimensiones;

**Gestión de riesgo:** Se Crea un espacio interno para el diseño, expresión y promoción de las partes diseñadas, restauradoras y receptoras, además de la evaluación, asociación, gestión, supervisión, control y seguridad. la realización de los ciclos sociales, económicos y naturales, también, la seguridad general y regional de manera aceptable. Se refiere a medidas para anticipar, planificar, reflejar y reproducir desastres locales y provocados por el hombre.

**Indicadores:**

- Sistema de tratamiento RR. SS
- Estrategia de G.A
- Equipamiento de G.A

**Gestión de Aspecto social:** Tiene la capacidad de limitar los diversos efectos ecológicos del progreso; visión general de planes regionales de empleo; manejo de áreas silvestres rurales; expansión de la región capital; e interés en regímenes que dependen del clima o influyen en él.

**Indicadores:**

- Compromiso en la población
- Equidad de oportunidad
- Trabajo grupal

**Gestión ecológica:** El cuidado ecológico se desarrolla para mejorar el bienestar de los seres vivos y de las personas. El sistema de gestión ecológica también incluye la gestión de la vegetación, arroyos, ríos, masas marinas y el medio ambiente.

**Indicadores:**

- Implementación de áreas verdes.
- Mantenimiento de los espacios.
- Protección de los entornos.

Escala de medición: Se trabajó con una escala polinómica de Likert: N, CS, AV, CS, S.

**Variable 2: Productividad Laboral**

**Definición conceptual:** Para (Cortez Lopez, 2020) es la actividad laboral de una persona según el rendimiento del trabajador asignado a una determinada actividad. Por lo tanto, la productividad laboral es la correcta ejecución de una actividad su medición es personal.

**Definición operacional:** (Chacaltana & Yamada, 2009) Hacen Mención que a muchos estudios muestran que el incremento económico es lento para crear empleos calificados y que los ingresos no aumentan a pesar de la diversificación. Una de las razones en este caso es la baja productividad del entorno laboral en el Perú. En donde la definición operativa, precisa que las labores de calidad son continuas con los crecimientos y también con el desarrollo para la población, lo que determina su importancia en la investigación con ayuda de indicadores.

**Dimensiones:** Crecimiento y desarrollo humano.

Indicadores: producto por empleado, costo unitario y centrado en los procesos, profesionalidad, gestión del talento y centrado en personas.

Escala de medición: Se trabajó con una escala polinómica de Likert: N, CS, AV, CS, S.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

La población de estudio está conformada por 96 trabajadores de una Municipalidad provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, quienes trabajan de manera presencial y en línea cuando no tienen experiencia en el uso de herramientas técnicas. Criterios de inclusión: Se está considerando población de estudio a los usuarios mayores de 18 años, empleados de un municipio de Tambopata en los cronogramas de actividades de la investigación. Criterio de exclusión: No se considerarán personas menores de 18 años.

#### 3.3.2 muestra

Según (Hernandez y otros, 2014) Una muestra es subconjunto de la población o universo de algún interés del cual se obtienen datos, asegurando que sea representativo de esa población. Este estudio aborda esta muestra aleatoria simple de 77 trabajadores de una Municipalidad Provincial del Departamento de Madre de Dios.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde;

n = Tamaño de la muestra =?

N = Tamaño de la población

Z $\alpha$  = el valor de: Z $\alpha$  = 1.96, Nivel de confianza al 95%

p = 0.5

q = el valor de: q = 1 - p = 1 - 0.5 = 0.5

e = Precisión de error del 5% = 0.05

Entonces: n = 77 trabajadores de un municipio de Tambopata.

#### 3.3.3 Muestreo

Para (Supo, 2014) el muestreo es una unidad que se somete a un proceso de aleatorización; en las situaciones más simples, la aleatorización la realizan las propias unidades de estudio, la aleatorización no se realiza en el estudio porque es una

muestra probabilística.

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

#### **Técnicas:**

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, en este sentido, en este estudio se realizó como una técnica de investigación que posibilitó la investigación y luego el procesamiento estadístico de datos y luego interpretar los resultados (Hernandez et al, 2014).

#### **Instrumentos:**

Las herramientas del estudio fueron dos cuestionarios que se elaboraron según los indicadores de cada dimensión, correspondiendo a las variables del estudio, las cuales se calibran luego de una prueba piloto con un pequeño grupo poblacional de 34 personas al aplicar el instrumento a la población de investigación, el objetivo es conocer la confiabilidad del instrumento aplicados de acuerdo a la primera variable y segunda variable, se confirmó a través del software SPSS versión 26, teniendo los resultados del “Alfa de Cronbach” para cada una de las variables.

Para toda recolección de datos de las variables, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento que es un cuestionario de escala de 5 puntos que se va a aplicó para comprobar la relación existente entre la gestión ambiental y productividad laboral de una MP de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023.

Los resultados de confiabilidad de ambos instrumentos se realizaron por medio del coeficiente de alfa de Cronbach. En el caso de gestión ambiental fue de 0.72 y en el caso de productividad laboral se obtuvo un valor de 0.62.

**Tabla 1***Confiabilidad de Gestión Ambiental*

Alfa de Cronbach	N de Items
.722	15

**Tabla 2***Confiabilidad de Productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N de Items
.623	10

En cuanto a la validez, los instrumentos tuvieron el visto bueno de 3 expertos:

Mg. Michael Mendieta. Temático. Aplicable

Mg. Martín Paucar. Metodólogo. Aplicable.

Dr. William Quispe Layme. Metodólogo. Aplicable.

### 3.5 Procedimiento

Los procedimientos que se empleó son: la estadística descriptiva e inferencial. Se utilizó la encuesta para la investigación. La encuesta es un conjunto de preguntas que se hacen a los participantes de la investigación y cabe señalar que la encuesta se cumplió de forma presencial.

- a. Las encuestas fueron aplicadas en un solo momento y luego se transfiere al Excel construyendo así la matriz de datos.
- b. Después se procesaron con la aplicación SPSS v.26. para últimamente crear todas las tablas y las gráficas según que corresponda.
- c. La deducción estadística se calculó con el Rho de Spearman.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los resultados estadísticos conseguidos de los cuestionarios y procesados por el programa estadístico SPSS v.26. accedieron presentar primero estadística descriptiva y luego sacar una conclusión con base en los resultados de cada variable, seguido de la contrastación de hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

Conforme a los lineamientos de Código de Ética de Universidad César Vallejo, se aplicaron los puntos primordiales en el proceso de elaboración del estudio. Se tomaron en cuenta los principios éticos de toda investigación consistentes en equidad, no maleficencia y siempre respeto hacia los estudiantes. Por tanto, el investigador trata por igual a los participantes en el proceso de Protección de las personas. El investigador siguió el protocolo de forma estricta y exhaustiva.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

En la presente sección se describen los niveles de percepción de los 77 trabajadores de un municipio de Tambopata que conforman la muestra respecto la primera variable, la segunda variable y sus respectivas dimensiones.

**Tabla 3**

*Nivel de Percepción de la Gestión Ambiental*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	33	42.9
Regular	27	35.1
Eficiente	17	22.1
Total	77	100.0

Nota: Elaboración propia con la base de datos de la investigación.

De la Tabla 3 se destaca que el 42.9% de la muestra percibió una deficiente gestión ambiental. Asimismo, el 35.1% notaron un nivel regular mientras que el menor porcentaje representado por un 22.1% observaron una gestión ambiental eficiente.

**Tabla 4**

*Nivel de la Gestión de Riesgo*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	46	59.7
Regular	30	39.0
Eficiente	1	1.3
Total	77	100.0

Nota: Elaboración propia con la base de datos de la investigación.

A partir de la Tabla 4 se observa que el 59.7% de los 77 participantes percibieron una gestión de riesgo deficiente mientras que el 39% identificaron una regular gestión del riesgo.

Sin embargo, el 1.3% reconocieron una eficiente gestión del riesgo.

**Tabla 5***Nivel de percepción de la Gestión de Aspecto Social*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	5.2
Regular	19	24.7
Eficiente	54	70.1
Total	77	100.0

Nota: Elaboración propia con la base de datos de la investigación.

En la Tabla 5 se estima que 4 de 77 participantes, el 5.2%, apreciaron una deficiente gestión de aspecto social, asimismo, 19 trabajadores que representan el 24.7% percibieron una regular gestión de aspecto social, mientras que 54 colaboradores que simbolizan el 70.1% apreciaron una gestión de aspecto social eficiente.

**Tabla 6***Nivel de Percepción de la Gestión Ecológico*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	26	33.8
Regular	30	39.0
Eficiente	21	27.3
Total	77	100.0

Nota: Elaboración propia con la base de datos de la investigación.

En la Tabla anterior se evalúa que el mayor porcentaje de la muestra, 39% de 77 percibieron una regular gestión ecológico, seguido de un 33.8% que apreciaron una deficiente gestión ecológica mientras que el 27.3% percibieron una eficiente gestión ecológica.

Con la información anterior se infiere que la menor parte de participantes, el 22.1%, percibieron una eficiente gestión ambiental. De la misma forma, la menor parte de los trabajadores de un municipio de Tambopata apreciaron un desempeño deficiente de las dimensiones gestión de riesgo, de aspecto social y ecológica. Adicionalmente, se identificó la percepción de los participantes de la investigación respecto al segundo constructo y sus correspondientes dimensiones.

**Tabla 7***Nivel de Percepción de la Productividad Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	40.3
Medio	37	48.1
Alto	9	11.7
Total	77	100.0

Nota: Elaboración propia con la base de datos de la investigación.

De la Tabla anterior, el 40.3% de los participantes observaron un desempeño deficiente en la productividad laboral. Adicionalmente, el 48.1% percibieron un nivel medio de productividad laboral. Además, el mínimo porcentaje de participantes representado por un 11.7% consideraron un nivel alto de productividad laboral.

La Tabla siguiente demuestra el nivel de la primera dimensión del segundo constructo analizado en esta investigación.

**Tabla 8***Nivel de Percepción del Crecimiento de la PL*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	39.0
Medio	28	36.4
Alto	19	24.7
Total	77	100.0

Nota:  
Elaboración

propia con la base de datos de la investigación.

La Tabla 8 muestra que el 39% percibieron un nivel bajo de crecimiento de la productividad laboral, mientras que el 36.4% de participantes de este estudio distinguieron un nivel medio. El 24.7% notaron un grado alto de crecimiento de productividad laboral.

El siguiente cuadro demuestra el nivel de la segunda dimensión del segundo constructo estudiado en este estudio.

**Tabla 9***Nivel de Percepción del Desarrollo Humano de la PL*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	63.6
Medio	25	32.5
Alto	3	3.9
Total	77	100.0

Nota:

Elaboración propia con la base de datos de la investigación.

En la Tabla 9 se aprecia que el mayor porcentaje de participantes, el 63.6% percibió un nivel bajo en el desarrollo humano de la productividad laboral, mientras que el 32.5% de participantes de este estudio consideraron un nivel medio. Asimismo, el 3.9% percibieron un grado alto del desarrollo humano de la productividad laboral.

**Análisis inferencial**

A partir de que el tamaño de la muestra es mayor a 50 se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para poder analizar si los datos se distribuyen normalmente.

**Verificación de la normalidad**

H0: Se cumple la normalidad de los datos.

Ha: No se cumple la normalidad de los datos.

**Tabla 10***Constatación de Normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión ambiental	.234	77	.000
Productividad laboral	.228	77	.000
Crecimiento	.244	77	.000
Desarrollo humano	.252	77	.000

Nota: Sig.=significancia, gl=grados de libertad.

La Tabla 10 muestra los resultados de la prueba de normalidad mediante el coeficiente de Kolmogorov. Se puede observar que el p-valor de la gestión ambiental, la productividad laboral y sus dimensiones son menores a 0.05 lo que concluye que no se acepta la hipótesis nula, lo que infiere que los datos no verifican la normalidad. A partir de ello, se consideró una prueba no paramétrica que en este caso fue el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

**Figura 1**

*Nivel de correlación Bilateral*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerables.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil.
0.11 a 0.50	Correlación positiva media.
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerables.
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte.
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta.

**Fuente:** *Revista científica movimiento científico (Mondragón, 2014)*

**Comprobación de hipótesis**

**Comprobación de hipótesis general**

H0: Los constructos del estudio en la muestra estudiada no se correlacionan.

Ha: Los constructos del estudio en la muestra estudiada se correlacionan.

**Tabla 11**  
*Correlación entre los Constructor del Estudio*

			GA	PL
Rho de	GA	C.Corr	1.000	.421**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	77	77
	PL	C.Corr	.421**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	77	77

*Nota:* C.Corr=coeficiente de correlación, Sig=Significancia, N=Tamaño de muestra, GA= gestión ambiental, PL=productividad laboral.

En la Tabla 11 se observa que la significancia es 0.000 inferior a 0.05 lo que implica que se aprueba la hipótesis alternativa que infiere que existe relación entre las variables en la muestra analizada con un coeficiente de 0.421 que describe que la asociación es positiva y débil.

#### **Contrastación de primera hipótesis específica**

H0. La gestión ambiental no se relaciona con el conocimiento de la productividad laboral en la muestra estudiada.

Ha. La gestión ambiental se relaciona con el conocimiento de la productividad laboral en la muestra estudiada.

**Tabla 12**  
*Correlación entre la GA y el Crecimiento de la PL*

			GA	C
Rho de	GA	C.Corr	1.000	.278*
Spearman		Sig. (bilateral)	.	.014
		N	77	77
	C	C.Corr	.278*	1.000
		Sig. (bilateral)	.014	.
		N	77	77

*Nota:* Sig=Significancia, N=Tamaño de muestra, GA= gestión ambiental, C= conocimiento, C. Corr =coeficiente de correlación

En la anterior Tabla se identificó que el valor de significancia es 0.014 que está por debajo de 0.05, lo que implica que no hay evidencias para aceptar la hipótesis nula concluyendo que existe relación entre la gestión ambiental y el conocimiento de la productividad laboral en la muestra estudiada con un coeficiente Rho de Spearman de 0.278 que muestra una correspondencia positiva y débil.

### Verificación de segunda hipótesis específica

H0. La gestión ambiental no se asocia con el desarrollo humano de la productividad laboral en la muestra del estudio.

Ha. La gestión ambiental se asocia con el desarrollo humano de la productividad laboral en la muestra del estudio.

**Tabla 13**

*Correlación entre la GA y el Desarrollo Humano de la PL*

			GA	DH
Rho de Spearman	GA	C.Corr	1.000	.358**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	77	77
	DH	C.Corr	.358**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	77	77

*Nota:* Sig=Significancia, N=Tamaño de muestra, C. Corr=coeficiente de correlación, GA= gestión ambiental, DH=desarrollo humano.

En la Tabla 13 se analiza que la significancia presentó un valor de 0.001 que no es superior a 0.05 lo que significa que se aceptaría la hipótesis alternativa que deduce que la gestión ambiental guarda relación con el desarrollo humano de la productividad laboral cuyo coeficiente de correlación igual a 0.358 lo que evidencia una relación positiva y débil.

## V. DISCUSIÓN.

La investigación tuvo como finalidad comprobar la relación existente entre la gestión ambiental y la productividad laboral, obteniendo un resultado de una asociación positiva pero débil con un coeficiente de 0.421. La relación entre ambas variables permite evidenciar la importancia que reviste la gestión ambiental para gestionar los recursos de forma sostenible cumpliendo sus objetivos de eficiencia y eficacia, en su administración, con otro aspecto de suma relevancia como lo es, la productividad laboral, ya que toda entidad o institución puede gestionar la protección ambiental, mientras a su vez, fomenta la inclusión laboral de la ciudadanía a través de un municipio provincial como específicamente se aborda en la presente tesis.

Llevar a cabo una gestión ambiental oportuna y eficiente, impacta en la productividad de toda entidad o empresa, tal como refiere (Zanchetti, 2019), no solamente porque permite la contratación de personal generando empleo, sino porque, además, se genera una percepción de que la empresa o entidad asume una responsabilidad social frente a su entorno. Resulta importante, además, asumir la productividad laboral como un elemento preliminar para la elaboración de nuevos proyectos para el cuidado del medio ambiente, tal como sugiere (Maceda, 2021).

Al considerar esto, no es que la gestión ambiental pase a un segundo plano, es más bien asumir la importancia de ambas variables, de ambos aspectos, para el propio desarrollo institucional, que debe ir de la mano con un cuidado del medio ambiente, ya que al final todo proceso de gestión tiene como finalidad la búsqueda de cambio social frente a su entorno, y relacionando ambas variables de forma dialéctica se obtiene un beneficio amplio. Así, por ejemplo, se cuida el medio ambiente al tener proyectos y planes adecuados, pero también se gestiona la inserción y productividad laboral, al necesitarse de personal que lleve a cabo dichos planes y estrategias medioambientales. Todo esto a su vez, mejora la gestión y genera que la entidad, institución u organización, tenga un mayor impacto en su entorno.

Por eso mismo, se enfatiza también la relevancia de que la ciudadanía colabore en la gestión ambiental, ya que tiene un impacto que genera bienestar en los habitantes de la región, tal como expresa (Gamarra, 2021). Esto es sumamente relevante, ya que, de forma general, se pide que la población tenga un rol activo y se involucre frente a los problemas públicos de la sociedad, y de esa forma trasgreda el rol meramente pasivo y expectante que normalmente asume.

Es así, que ambos elementos se relacionan mutuamente. La gestión ambiental requiere de personas involucradas, que, a su vez, de proteger el medio ambiente y brindar un ejemplo frente a la comunidad, logre también, insertarse laboralmente y participar de un incremento de la productividad laboral. Ambas variables ponen en evidencia la necesidad de su relación, aspecto que en la vida práctica genera un bienestar dentro de la comunidad.

Esto también pone en evidencia, que toda entidad, empresa u organización, requiere ir adaptándose al entorno y a los retos y desafíos que se presenten. El cambio climático y la crisis medioambiental pasaron de ser un problema que sucedería en un futuro a estar presentes como un problema cercano a todos nosotros. Esto implica que hay que tomar acciones urgentes para enfrentarlos y que mejor manera que se promueva la gestión ambiental en todo ámbito, sea público o privado, y que realmente, no solo sea parte de una corriente o moda pasajera, o incluso para generar una buena imagen frente a los usuarios o clientes, sino que efectivamente se produzca un compromiso donde además se logre de forma conjunta un desarrollo sostenible, tal como indica (Malave & Fernandez, 2020).

La presente tesis, Se tomó como primer objetivo específico, determinar la relación existente entre la gestión ambiental y el crecimiento de la productividad laboral, lo cual se corroboró mediante la hipótesis específica que arrojó un resultado de Rho Spearman de 0.278, indicando que la correlación existe de forma positiva y débil.

Para que exista un incremento de la productividad laboral, resulta importante que sea tomada como parte de una política pública destinada también a una mejora en la eficacia y la eficiencia. En la gestión pública el crecimiento institucional no solamente se da con una mayor productividad, sino también porque las mejores personas sean las seleccionadas para llevar a cabo el proceso. La tan ansiada meritocracia, es un aspecto fundamental dentro de la política de modernización del Estado y la gestión pública.

Esto va de la mano con lo que refiere (Tovar, 2019), ya que, si simplemente se espera que una mayor cantidad de funcionarios, o simplemente el incremento de puestos laborales, termine siendo un aspecto suficiente para el crecimiento institucional, se parte de una premisa equivocada. Lo interesante, es que, si como parte de una política pública se enfatiza la necesidad de una gestión ambiental, habrá un crecimiento institucional a todo nivel: producción, trabajadores, méritos, etc.

Otro aspecto de suma importancia es que la gestión ambiental bien orientada y planificada, tiene impactos incidentales en el entorno, ya que genera la recuperación de espacios públicos, tal como expresa (Escudero, 2020), esto también hace referencia a que se vaya desarrollando conciencia ambiental. Muchas veces se asume como algo simple lo que teóricamente hay que hacer, frente a otro aspecto que resulta siendo lo más complicado: transcender hacia la práctica, encontrándose en esa congruencia un auténtico compromiso.

Es así, que toda entidad que promueva espacios y fomente la toma de conciencia ambiental, obviamente tendrá como resultado un crecimiento en no solamente en la percepción de entidad comprometida, algo que fomentará que las personas quieran participar de dicho proyecto, sino que también, se refiere a un crecimiento institucional.

Esto va en sintonía con lo que refiere (Zanchetti, 2019) quien indica que, a mayor gestión ambiental en las empresas, esto se refleja en mayor productividad, elemento que también incide en un crecimiento institucional. Esto también coincide con (Carbal et al, 2020) que expresa que una entidad que se adecúa al entorno y

responde a los desafíos de la época, en este caso específico fortaleciendo la gestión ambiental, tendrá toda la posibilidad de efectuar cambios que hagan posible no solamente un crecimiento sostenible para el medio ambiente y el entorno, sino que esto ocasione un crecimiento sostenible para la propia entidad. Este aspecto resulta relevante porque establece una relación que evidencia que también entra la variable uno y la dimensión de crecimiento institucional, hay una relación que, si bien aparece débil en la contratación de nuestras hipótesis, eso no quita que en la vida práctica tengan mucha compatibilidad. Si se busca una posible respuesta al motivo de la debilidad de la correlación, puede deberse a que no se asume por parte de los encuestados una relación directa, algo que se supera como se ha podido apreciar, en la realidad.

En cuanto a nuestro segundo objetivo específico, orientado a establecer la relación existente entre la gestión ambiental y el desarrollo humano, se comprobó una correlación débil entre ambas variables, con un resultado de 0.358. Hasta este momento se ha podido apreciar la importancia que reviste la gestión ambiental en la productividad e incluso en el crecimiento institucional, aspecto que va de la mano de la creación de espacios públicos y la toma de conciencia ambiental. En este objetivo específico, es posible apreciar, que todo el proceso de efectuar de forma eficiente el manejo de los recursos y la búsqueda de un desarrollo sostenible, trae consigo un desarrollo de la persona, tanto en el ámbito laboral y personal.

Cuando se hace referencia al desarrollo humano se consideran dos aspectos: las capacidades que se generan dentro del ámbito laboral como también, el bienestar que genera vivir en un contexto donde se mejore la calidad de vida a razón de proteger y cuidar el medioambiente. El trabajo debe de dignificar a quienes lo realizan, implicando esto, que no solamente se genera un clima adecuado, sino que, además, se persista en la búsqueda de un personal que cumpla adecuadamente con las competencias que requiere su trabajo, tenga capacitaciones pertinentes y también, lleve a cabo una adaptación frente al entorno y los retos que se presenten. Recordemos la importancia de la congruencia entre los fines institucionales y los objetivos de los trabajadores.

Como se ha indicado en la realidad problemática, existe una enorme diferencia entre lo ideal y lo real, siendo así, que en la actualidad se está muy lejos de situaciones en donde se hayan implementado procesos de gestión ambiental, sobre todo en contextos amazónicos, siendo la aplicación de estándares aún escasa, según expresa (Rojas-Bahamon & Arbelaez-Campillo, 2020), esto indica que aún resta mucho por trabajar a ese respecto, pero también, que existen muchas iniciativas por ir forjando una gestión ambiental pertinente.

Esto motiva, que no solamente existe el compromiso institucional de comprometerse con el medio ambiente, sino también con la generación de competencias para los trabajadores que permitirá que tengan un desempeño óptimo y que, a su vez, puedan ir involucrándose más con los procesos. Todo esto, además, trae consigo, que la sociedad esté activa y que se generen mecanismos para el progreso local (Tovar, 2019).

El desarrollo humano tiene varias aristas: trabajo, capacitación, gestión del talento, y toda esa capacidad se vuelca hacia la mejora de su entorno, aspecto que, a su vez, permite una convivencia en un lugar sostenible y que eleve la calidad de vida de todas las personas, logrando un cambio social en ese aspecto, uno de tanto que tiene como finalidad la gestión pública.

La sociedad, y las instituciones que la representan, son las primeras que debiendo predicar con el ejemplo, deben dar los primeros pasos hacia un desarrollo sostenible. Es sabido que la economización de la sociedad y la búsqueda de beneficios particulares es lo que trae consigo que la ganancia y el lucro esté por sobre cualquier otra necesidad, así esto implique dañar el entorno y el medio ambiente. Por esto mismo, urge la necesidad de impulsar el cuidado del ambiente, y esto desde la gestión pública para como una política pública que sea parte inherente a todo contenido programático. En esto no puede como se ha podido apreciar, la población, la cual de forma activa queda involucrada.

En tal sentido, hay que seguir fomentando programas medioambientales, y también ir capacitando a la población, porque como se ha podido apreciar, ambas variables, gestión ambiental y productividad laboral, van estrechamente vinculadas, incluso más allá de lo que normalmente se podría considerar, siendo variables que son expresión de una urgencia, ya que toda calidad de vida requiere cuidado del entorno y la generación de puestos de trabajo productivos, que también beneficien a la propia persona que lo ejecuta, como el entorno del cual depende.

## **VI. Conclusiones**

Primera. Existe relación entre las variables en la muestra analizada con un coeficiente de 0.421 que describe que la asociación es positiva y débil. Esto refiere que hay relación entre la gestión ambiental y la productividad laboral, aunque no de forma significativa.

Segunda. Existe relación entre la gestión ambiental y el crecimiento de la productividad laboral en la muestra estudiada con un coeficiente Rho de Spearman de 0.278 que muestra una correspondencia positiva y débil. Es así, que una mejor gestión ambiental, trae consigo una mejora en el incremento de la productividad de los trabajadores, aunque de una manera débil.

Tercera. La gestión ambiental guarda relación con el desarrollo humano de la productividad laboral cuyo coeficiente de correlación igual a 0.358 lo que evidencia una relación positiva y débil. Esto implica que la gestión ambiental mejora el desarrollo como personas de quienes trabajan en la entidad, aunque de una manera poco significativa.

## **VII. Recomendaciones**

Primera. Se recomienda a todas las entidades, incrementar el fomento de la toma de conciencia ambiental, mediante la elaboración de talleres internos y campañas hacia la población, orientadas para que el compromiso ambiental sea parte inherente de la cotidianidad de la población. Con los talleres y las campañas, se busca consolidar e involucrar a la ciudadanía en el respeto al medioambiente y tomar en consideración la importancia que esto reviste para elevar la calidad de vida.

Segunda. Se recomienda a todas las entidades, como una manera de establecer mucho más los vínculos con la población que además refuercen su involucramiento, generar espacios laborales a razón de su mayor compromiso con el medio ambiente. Prestar mayor atención a la gestión ambiental, y que tenga asidero práctico, requiere generar puestos de trabajo en donde la comunidad puede ser partícipe directamente de la protección al medio ambiente.

Tercera. Finalmente, se recomienda articular mucho más la estrategia de impulsar puestos laborales involucrados con la gestión ambiental, pero que, además, sirvan como reflejo de un trabajo de calidad, de servicio a la comunidad, y también de fortalecimiento institucional. De esta manera, tal como se indicó, se eleva la calidad de vida de la población y se fomenta en todo sentido un desarrollo humano.

## Referencias

- Agudelo et al. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La sociología en sus Escenarios*, 18, 1-46.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Arteta et al. (2015). La Gestión Ambiental de la Cuenca del Río Magdalena desde un Enfoque Socialmente Responsable. 13(26), págs. 195-201.  
<https://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Amauta/article/view/1331>
- Betancur, F., & Venegas, C. (2017). *Gestión de los riesgos en el trabajo*. Yopublico.  
<https://www.perlego.com/book/1913370/gestin-de-los-riesgos-en-el-trabajo-ejemplos-prcticos-para-la-gestin-por-proces>
- Carbal et al. (2020). Sistema de gestión ambiental para pymes industriales. *espacio*, 41(24), págs. 192-138.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p11.pdf>
- Cejas, M. F. (2019). Revista de ciencias sociales. *Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 29(4), págs. 94-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v29i4>
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. *Working Paper*(691). <http://hdl.handle.net/10419/51423>
- Cortez Lopez. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la municipalidad provincial del santa*. [tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53855>
- Cuesta, a., & valencia, m. (2010). Capital Humano: Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. *Ingeniería Industrial*, 39(2), págs. 135-145.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458488004>
- Escudero. (2020). *Gestión ambiental y recuperación de espacios públicos en el distrito de Tarapoto, 2019*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41539>
- Estrella, M., & Gonzalez, A. (2017). *Desarrollo Sustentable: un nuevo mañana*. Grupo Editorial Patria. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/44420040/tarea\\_1-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/44420040/tarea_1-)

libre.pdf?1459834035=&response-content-  
disposition=inline%3B+filename%3DDESARROLLO\_SUSTENTABLE\_Un\_nue  
vo\_manana.pdf&Expires

- Gamarra, E. (2021). *Influencia de la participación ciudadana en la gestión ambiental del gobierno regional de Ucayali, 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75664>
- Garcia, C. (2007). Las competencias docentes. *El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado*, págs. 33-60. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=72e3H-BAEREC&oi>
- Garcia-Rodriguez. (2017). Salud desde una perspectiva economica. Importancia de la Salud crecimiento para el economico, bienestar saocial y 47 desarrollo humano. *Salud en Tabasco*, 23(1-2), págs. 44-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48754566007>
- Gomez, M. (2006). Introduccion a la Metodologia de la Investigacion Cientifica. *Brujas*, pág. 160. <https://acortar.link/NnfDtB>
- Gonzales, M. (2019). *Gestion del capital humano y productividad en la gerencia de infraestructura del Gobierno Regional del Cusco - 2017*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco]. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5007>
- Guillenq, A., & et al. (2014). Origen, espacio y niveles de participación ciudadana. *Daena (International Journal of Good Conscience)*, 4(1), págs. 179-193. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56636795/la\\_participacion\\_-libre.pdf?1527077539=&response](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56636795/la_participacion_-libre.pdf?1527077539=&response)
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014). Seleccin de la muestra. *Metodologia de la Investigacion*, págs. 170-191. [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)
- Hernandez et al. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Vol. 6). McGraw-hill. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1M7BV0046-FSY1Y8-1PHY/Yarliz%20Mora.pdf>
- Kaikkonen. (2020). *Bayesian network in Environmental risk assessment* (Vol. 17). Society of environmental toxicology and chemistry. <https://doi.org/10.1002>

- Kheyfets y Chernova. (2019). Research on the dynamics of innovation activity and labor productivity. *Entrepreneurship and sustainability Issues*, 7(2), págs. 814-824. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(2\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(2))
- Lázaro, K. (2018). *Gestión ambiental y participación ciudadana según los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Santiago Antúnez de Mayolo, Huancayo-2018*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26154>
- Liñan, S. (2020). *Gestión ambiental y conciencia ambiental en la calidad de vida de los pobladores del P.J. Nuevo Perú, S.J.L. 2020*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47216>
- Liu et al. (2011). Work Flow Variation and Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*, 27, págs. 236-242. <https://acortar.link/fojg1m>
- Maceda, W. (2021). *Gestión Ambiental y Participación Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Tambogrande, Provincia de Piura – 2020*. Lima: [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61265>
- Malave, E., & Fernandez, M. (2020). Gestión ambiental de las empresas públicas y privadas en la ciudad de Guayaquil - Ecuador y su incidencia en el desarrollo sostenible. *Sinergias Educativas.*, págs. 1-18. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5160>
- Marquez, A. (2021). *Gestión ambiental y participación ciudadana de los colaboradores de una municipalidad distrital, Cusco, 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70714>
- Martinez, J., & Figueroa, A. (2017). Evolución de los conceptos y paradigmas que orientan la gestión ambiental. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 13(24), 13- 27. [https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-33242014000100002&script=sci\\_arttext](https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-33242014000100002&script=sci_arttext)
- Mateo, t. (2007). Las causas de la crisis económica en España. *Filosofía, política y economía en el Laberinto*, 42, págs. 83-96.

<https://www.researchgate.net/profile/Juan-Pablo-Mateo-Tome/publication/312620873>

- Matos, Y., Pasek, E., Peña, M., & Briceño, M. (2018). Participación Ciudadana para una Educación Ambiental Sustentable. *Revista Scientific*, 3(9), 233-255. [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/237](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/237)
- Ministerio de Agricultura y Riego. (31 de julio de 2020). Facilitan participación ciudadana en desarrollo de proyectos del sector Agricultura. *Andina agencia peruana de noticias*, pág. 5. <https://bit.ly/2VJx00t>.
- Mohamed et al. (2015). A review of HRM practices and Labor Productivity. *Evidence from Libyan Oil Companies*. <https://doi:10.5539/ass.v11n9p215>
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzman*, 2, pág. 3. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos\\_de\\_Investigacion.pdf&Expires=1703862014&Signature=PzESXcwpajQhKqnJy59wwAm8HytQNO6roZyHFgdse08q247rRdg2hMhNBv8JeIX3kOlwe](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos_de_Investigacion.pdf&Expires=1703862014&Signature=PzESXcwpajQhKqnJy59wwAm8HytQNO6roZyHFgdse08q247rRdg2hMhNBv8JeIX3kOlwe)
- Ojeda, R. (2018). *Educacion Ambiental mediante la investigacion como estrategia en la escuela* (Vol. 9). Cultura Educacion y Sociedad. <https://doi.org/https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2137>
- Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental. (23 de Abril de 2017). OEFA realiza foro regional para difundir las acciones de fiscalización ambiental en Madre de Dios. *El Peruano*, pág. 10. <https://www.oefa.gob.pe/oefa-realiza-foro-regional-para-difundir-las-acciones-de-fiscalizacion-ambiental-en-madre-de-dios/ocac06/>
- Peña, F. (2022). *Gestión Ambiental Municipal y Participación Ciudadana de los pobladores en el distrito de Pueblo Nuevo, Chincha 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83591>
- Pinochet, O. (2017). *Participacion Ciudadana en la Gestion Publica Local: El caso de la Comuna de Pudahuel*. Santiago de Chile: [Tesis para optar el grado de magister, Universidad de Chile].

- <https://doi.org/https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145052/Tesis%20MGGP%20-%20Osvaldo%20Pinochet..pdf?sequence=1>
- Piñeiro, J., & Romero, N. (2011). Directrices para orientar la Gestión ambiental hacia la creación de valor empresarial. *Galega de Economía*, 20(1), págs. 1-26. <https://www.researchgate.net/publication/237034015L>
- Popper, k. (1985). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos. <https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Heriberto-Franco/publication/328926631>
- Reina, R. (2016). Productividad de Recursos Humanos, innovación de producto y desempeño exportador: una Investigación Empírica. *Intangible Capital*, 12(2), págs. 619-641. <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/87884>
- Rentería, M. (2016). *Participación ciudadana y gestión del agua. El caso de la recuperación ambiental del río Ayuquila*. Madrid: [Tesis para optar el grado de Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid]. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=127280>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. pág. 2. <https://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/2919>
- Rojas-Bahamon, & Arbelaez-Campillo. (2020). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FSIM SAC*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Nacional Hermilio Vaaldizan]. <https://doi.org/https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2145>
- Ruiz, L. (2018). *La participación ciudadana en los procesos de evaluación ambiental: análisis y propuesta de mejora. Caso del Municipio de La Paz, B.C.S.* La Paz: [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad Autónoma de Baja California Sur]. <https://doi.org/https://biblio.uabcs.mx/tesis/tesis/te4012.pdf>
- Senatore, D. (2020). Guía práctica de gestión ambiental. *Agencia de Protección Ambiental-APRA*.
- Sierra, Y. (2021). Perú alcanza cifra de deforestación más alta en los últimos 20 años. *periodismo ambiental independiente en latinoamérica*, págs. 10-20. <https://es.mongabay.com/2021/10/peru-aumenta-deforestacion-cifras->

bosques/

- Soler, e. a. (2018). La Gestion de Riesgo: El ausente recurrente de administracion de empresas. *Ciencia Unemi*, 11(26), págs. 51-62.  
<https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/671>
- Supo, J. (2014). Como elegir una muestra-Tecnicas para seleccionar una muestra representativa. *Bioestadístico*.  
<https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/como-elegir-una-muestra-jose-supo.pdf>
- Tovar, J. (2019). Participacion Ciudadana y Gestion Publica. El Caso del Suroccidente Colombiano 2008-2011. <https://zaguan.unizar.es/record/79305>
- Veljkovic y Zivkovic. (2020). The Concept and Objectives of Environmental Management. *Economics of Sustainable Development*, 4(2), págs. 37-47.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5937/ESD2002037Z>
- Vermeiren, P. (2019). How to make ecological models useful for environmental management. *Ecological Modelling*, 411, pág. 108784.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ecolmodel.2019.108784>
- Zanchetti, W. (2019). *Análisis del impacto de la gestión ambiental sobre la productividad: el caso de los hoteles 5 estrellas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Nacional de Quilmes].  
[https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/1655/TFI\\_2019\\_zanchetti\\_002.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/1655/TFI_2019_zanchetti_002.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS:

## Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión ambiental y la productividad laboral de una municipalidad provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023?</p> <p><b>P. ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la gestión ambiental y el crecimiento de la productividad laboral de una Municipalidad Provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la gestión ambiental y el desarrollo humano de una Municipalidad Provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación existente entre la gestión ambiental Y la Productividad laboral de una municipalidad provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023.</p> <p><b>O. ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1.Determinar la relación existente entre la gestión ambiental y el crecimiento de la productividad laboral de una Municipalidad Provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023.</p> <p>2 determinar la relación existente entre la gestión ambiental y el desarrollo humano de una Municipalidad Provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023.</p>	<p><b>GENERAL:</b> existe relación significativa entre gestión ambiental y la productividad laboral en una municipalidad provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023.</p> <p><b>H. ESPECÍFICAS:</b></p> <p>1. existe relación significativa entre la gestión ambiental y el crecimiento de la productividad laboral de una Municipalidad Provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023.</p> <p>2. existe relación significativa entre la gestión ambiental y desarrollo humano de una municipalidad provincial de Tambopata del Departamento de Madre de Dios, 2023.</p>	<p><b>v.i.</b> <b>Gestión Ambiental</b></p>	<p>Gestión de Riesgo</p> <p>Gestión de aspecto social</p> <p>Gestión Ecológico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de tratamiento R. S</li> <li>• Estrategia de G.A</li> <li>• Equipamiento de G. A</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso en la población</li> <li>• Equidad de oportunidad</li> <li>• Trabajo grupal</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de áreas verdes</li> <li>• Mantenimiento de los espacios</li> <li>• Protección de los entornos</li> </ul>	<p><b>METODO DE INVESTIGACION</b> descriptivo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Investigación aplicada</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b> No experimental-transversal correlacional</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION</b> descriptivo</p> <p><b>POBLACION</b> 96 trabajadores de la MPT</p> <p><b>MUESTRA</b> 77 trabajadores del MPT</p> <p><b>TECNICAS</b> encuestas Análisis de documentación</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionario Fichas de resumen registro de datos</p>
			<p><b>v.d.</b> <b>Productividad laboral</b></p>	<p>Crecimiento</p> <p>Desarrollo humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• producto por empleado</li> <li>• costo unitario</li> <li>• centrado en la capacitación</li> <li>• centrado en los procesos</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del Talento</li> <li>• Centrado en personas</li> <li>• Profesionalidad</li> </ul>	

## Anexo 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión Ambiental

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Gestión de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de tratamiento R. S</li> <li>• Estrategia de G.A</li> <li>• Equipamiento de G. A</li> </ul>	<p>1.Las estrategias de la Gestión Ambiental que son consentidas por el municipio, serán cumplidas por la población.</p> <p>2.La municipalidad de Tambopata hace acciones en la prevención riesgo con la intención de poder evitar desastres ambientales.</p> <p>3.El municipio participa en foros de forestación, para que el personal ambiental haga la iniciativa en la municipalidad Tambopata.</p> <p>4.Es posible la participación de la población activa en los sistemas de tratamientos de los residuos sólidos.</p> <p>5.La sociedad civil participa en La gestión Ambiental de manera eficiente y eficaz ante cualquier desastre o riesgo Ambiental.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Gestión de Aspecto social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso en la población</li> <li>• Equidad de oportunidad</li> <li>• Trabajo grupal</li> </ul>	<p>6.La población de Tambopata son los encargados para dar un aspecto social para una adecuada G.A.</p> <p>7.Todo poblador tiene la misma oportunidad en participar en la gestión de la municipalidad de Tambopata.</p> <p>8.El ciudadano de Tambopata tiene la responsabilidad del cuidado de la gestión o medio ambiental.</p> <p>9.La municipalidad de Tambopata hace grupo en equipos para trabajo de la gestión ambiental.</p> <p>10.la Municipalidad de Tambopata es consciente en los aspectos sociales, crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental de la gestión ambiental.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Gestión ecológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de áreas verdes</li> <li>• Mantenimiento de los espacios</li> <li>• Protección de los entornos</li> </ul>	<p>11.Para una buena participación activa entre la municipalidad de Tambopata y la sociedad civil debe contener la seguridad y protección ecológico.</p> <p>12.La municipalidad de Tambopata convoca a la sociedad civil para que se involucre en temas o actividad en gestión ecológico.</p> <p>13.La gestión ecológico es cumplida eficazmente por la participación activa de las diferentes instituciones que tienen convenios.</p> <p>14.La municipalidad de Tambopata pone en acción la gestión ambiental para la recreación de ornamentos y áreas verdes que tienen propósito neutralizar la contaminación.</p> <p>15.La sociedad civil tiene una participación ciudadana articulada con el municipio de Tambopata para la conservación o entretenimiento de los espacios.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>

**Variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• producto por empleado</li> <li>• costo unitario</li> <li>• centrado en la capacitación</li> <li>• centrado en los procesos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se Considera que el municipio tiene asignado los productos por cada trabajador para así lograr el crecimiento.</li> <li>2. Considero el costo unitario por cada trabajador o servidor es el indicado para que se pueda cumplir los objetivos.</li> <li>3. Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.</li> <li>4. La municipalidad aplica de forma organizada y sistemática, siendo el cual las personas adquieren nuevos conocimientos para lograr desarrollar habilidades y aprender nuevas capacidades.</li> <li>5. La municipalidad para un crecimiento busca mejores practicas y trabajo en equipo para llegar al objetivo deseado.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Nunca</li> <li>2.Casi Nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4.Casi Siempre</li> <li>5.Siempre</li> </ol>
Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del Talento</li> <li>• Centrado en personas</li> <li>• Profesionalidad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desarrollo del talento humano.</li> <li>7. cualquier actividad teniendo como base principal las experiencias anteriores obtenidas.</li> <li>8. La municipalidad brinda el compromiso al trabajo enfocándose en lograr conseguir los objetivos.</li> <li>9. El municipio ayuda el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo de talento humano.</li> <li>10. Considero que los servidores de la municipalidad de Tambopata están calificados profesionalmente para asumir los cargos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Nunca</li> <li>2.Casi Nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4.Casi Siempre</li> <li>5.Siempre</li> </ol>

## Anexo 3. Validación de expertos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): QUISPE LAYME, WILIAN

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de ELABORACION DE TESIS de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA-NORTE, promoción 2023, aula VIRTUAL, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión Ambiental y la Productividad Laboral de una municipalidad provincial del departamento de madre de dios, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Firma:  
Nombre: LISTER LUNA ROMAN  
DNI: 46573379

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable:** GESTION AMBIENTAL

En una escala básica, el liderazgo logra verse como una interacción que implica el uso de habilidades y poder que deben ejercerse para conseguir metas y objetivos ideales. El sistema de gestión ambiental se centra principalmente en la gestión de bienes comunes que forman parte de recursos regionales. (Martinez & Figueroa, 2017)

### **Dimensiones de las variables:**

#### Dimensión: GESTION DE RIESGO

Soler et al. (2018) La gestión de riesgos se refiere a aquellos métodos que consideran toda una serie de medidas que facilitan la gestión de diversos riesgos potenciales. Las reglas de gestión de riesgos se ayudan a comprender el entorno e identificar riesgos potenciales, que luego se evalúan y abordan.

#### Dimensión: GESTION DE ASPECTO SOCIAL

El aspecto social también puede ocurrir sin políticas oficiales. De hecho, un país sin leyes ambientales aún puede experimentar mejoras ambientales significativas: la gente puede empezar a reciclarse por sí misma; Las empresas deberían adoptar prácticas ecológicas para así cumplir con sus requisitos de importación de todos los mercados extranjeros; Grupos empresariales sociales reciben concesiones de las empresas. (Schofer & Hironaka, 2017)

#### Dimensión: GESTION ECOLOGICO

Senatore (2020). La teoría ecológica debe ser responsable de promover el cambio social hacia el crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental. Se define como un medio para desarrollar conexiones entre 14 personas y su entorno. Debe contribuir a la prevención, protección y resolución de los problemas ambientales. Se puede desarrollar una gestión ambiental eficaz desarrollando cambios en los métodos, el comportamiento de las personas que la utilizan y cambios en el tipo y operación de la maquinaria.

**Variable: Gestión Ambiental**

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de tratamiento R. S</li> <li>• Estrategia de G.A</li> <li>• Equipamiento de G. A</li> </ul>	<p>1.Las estrategias de la Gestión Ambiental que son consentidas por el municipio, serán cumplidas por la población.</p> <p>2.La municipalidad de Tambopata hace acciones en la prevención riesgo con la intención de poder evitar desastres ambientales.</p> <p>3.El municipio participa en foros de forestación, para que el personal ambiental haga la iniciativa en la municipalidad Tambopata.</p> <p>4.Es posible la participación de la población activa en los sistemas de tratamientos de los residuos sólidos.</p> <p>5.La sociedad civil participa en La gestión Ambiental de manera eficiente y eficaz ante cualquier desastre o riesgo Ambiental.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Gestión de Aspecto social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso en la población</li> <li>• Equidad de oportunidad</li> <li>• Trabajo grupal</li> </ul>	<p>6.La población de Tambopata son los encargados para dar un aspecto social para una adecuada G.A.</p> <p>7.Todo poblador tiene la misma oportunidad en participar en la gestión de la municipalidad de Tambopata.</p> <p>8.El ciudadano de Tambopata tiene la responsabilidad del cuidado de la gestión o medio ambiental.</p> <p>9.La municipalidad de Tambopata hace grupo en equipos para trabajo de la gestión ambiental.</p> <p>10.la Municipalidad de Tambopata es consciente en los aspectos sociales, crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental de la gestión ambiental.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Gestión ecológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de áreas verdes</li> <li>• Mantenimiento de los espacios</li> <li>• Protección de los entornos</li> </ul>	<p>11.Para una buena participación activa entre la municipalidad de Tambopata y la sociedad civil debe contener la seguridad y protección ecológico.</p> <p>12.La municipalidad de Tambopata convoca a la sociedad civil para que se involucre en temas o actividad en gestión ecológico.</p> <p>13.La gestión ecológico es cumplida eficazmente por la participación activa de las diferentes instituciones que tienen convenios.</p> <p>14.La municipalidad de Tambopata pone en acción la gestión ambiental para la recreación de ornamentos y áreas verdes que tienen propósito neutralizar la contaminación.</p> <p>15.La sociedad civil tiene una participación ciudadana articulada con el municipio de Tambopata para la conservación o entretenimiento de los espacios.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION AMBIENTAL

Nº	GESTION AMBIENTAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: GESTION DE RIESGO</b>							
1	Las estrategias de la Gestión Ambiental que son consentidas por el municipio, serán cumplidas por la población.	✓		✓		✓		
2	La municipalidad de Tambopata hace acciones en la prevención riesgo con la intención de poder evitar desastres ambientales.	✓		✓		✓		
3	El municipio participa en foros de forestación, para que el personal ambiental haga la iniciativa en la municipalidad Tambopata.	✓		✓		✓		
4	Es posible la participación de la población activa en los tratamientos de los residuos sólidos.	✓		✓		✓		
5	La sociedad civil participa en La gestión Ambiental de manera eficiente y eficaz ante cualquier desastre o riesgo Ambiental	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: GESTION DE ASPECTO SOCIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La población de Tambopata son los encargados para dar un aspecto social para una adecuada G.A	✓		✓		✓		
7	Todo poblador tiene la misma oportunidad en participar en la gestión de la municipalidad de Tambopata.	✓		✓		✓		
8	El ciudadano de Tambopata tiene la responsabilidad del cuidado de la gestión o medio ambiental.	✓		✓		✓		
9	La municipalidad de Tambopata hace grupo en equipos para trabajo de la gestión ambiental.	✓		✓		✓		
10	la Municipalidad de Tambopata es consciente en los aspectos sociales, crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental de la gestión ambiental.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: GESTION ECOLOGICO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Para una buena participación activa entre la municipalidad de Tambopata y la sociedad civil debe contener la seguridad y protección ecológico.	✓		✓		✓		
12	La municipalidad de Tambopata convoca a la sociedad civil para que se involucre en temas o actividad en gestión ecológico.	✓		✓		✓		
13	La gestion ecológico es cumplida eficazmente por la participación activa de las diferentes instituciones que tienen convenios.	✓		✓		✓		
14	La municipalidad de Tambopata pone en acción la gestión ambiental para la recreación de ornamentos y áreas verdes que tienen propósito neutralizar la contaminación.	✓		✓		✓		
15	La sociedad civil tiene una participación ciudadana articulada con el municipio de Tambopata para la conservación o entretenimiento de los espacios.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE LAYME WILIAN DNI: 43378537

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Y MAGISTER EN GESTION PUBLICA

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

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

.....de **NOVIEMBRE** del 2023



Firma del Experto Informante.

Graduado	Grado o Título	Institución			
QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
	Fecha de diploma: 24/01/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)		Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 13/03/2015 Fecha egreso: 30/04/2016		
QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: MATEMATICA Y COMPUTACION	UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS PERU	QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
	Fecha de diploma: 23/10/2008 Modalidad de estudios: -		Fecha de diploma: 07/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 26/08/2011 Fecha egreso: 27/11/2015		
QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	BACHILLER EN EDUCACION	UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS PERU	QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
	Fecha de diploma: 06/07/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)		Fecha de diploma: 26/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/10/2010 Fecha egreso: 18/12/2016		
			QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	INGENIERO CIVIL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
				Fecha de diploma: 25/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable:** PRODUCTIVIDAD LABORAL

García et al. (2018) Su presentación con el objetivo de identificar los componentes psicosociales presentes en el lugar de trabajo y medir su presencia en el ambiente laboral y la productividad en una institución financiera del Perú. Desde una perspectiva metodológica, utiliza un enfoque mixto con un diseño explicativo secuencial. Señala que la situación laboral en la institución financiera genera estrés entre los compañeros y afecta absolutamente el clima laboral, poniendo en riesgo ciertos indicadores de productividad.

### **Dimensiones de las variables:**

#### Dimensión: CRECIMIENTO

Chacaltana y Yamada (2009) definen la dimensión de crecimiento de la productividad laboral en términos de lo que se produce en promedio por trabajador durante un período de tiempo, más que del número de trabajadores.

#### Dimensión: DESARROLLO HUMANO

Chacaltana y Yamada (2009), Muestran La dimensión del desarrollo humano es una variable social relacionada con la productividad laboral, porque de ella va depender la competencia internacional lograda, está relacionada con las situaciones laborales ofrecidas.

**Variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• producto por empleado</li> <li>• costo unitario</li> <li>• centrado en la capacitación</li> <li>• centrado en los procesos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Se Considera que el municipio tiene asignado los productos por cada trabajador para así lograr el crecimiento.</li> <li>7. Considero el costo unitario por cada trabajador o servidor es el indicado para que se pueda cumplir los objetivos.</li> <li>8. Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.</li> <li>9. La municipalidad aplica de forma organizada y sistemática, siendo el cual las personas adquieren nuevos conocimientos para lograr desarrollar habilidades y aprender nuevas capacidades.</li> <li>10. La municipalidad para un crecimiento busca mejores prácticas y trabajo en equipo para llegar al objetivo deseado.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Nunca</li> <li>2.Casi Nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4.Casi Siempre</li> <li>5.Siempre</li> </ol>
Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del Talento</li> <li>• Centrado en personas</li> <li>• Profesionalidad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desarrollo del talento humano.</li> <li>7. cualquier actividad teniendo como base principal las experiencias anteriores obtenidas.</li> <li>8. La municipalidad brinda el compromiso al trabajo enfocándose en lograr conseguir los objetivos.</li> <li>9. El municipio ayuda el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo de talento humano.</li> <li>10. Considero que los servidores de la municipalidad de Tambopata están calificados profesionalmente para asumir los cargos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Nunca</li> <li>2.Casi Nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4.Casi Siempre</li> <li>5.Siempre</li> </ol>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.

N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: CRECIMIENTO</b>							
1	Se Considera que el municipio tiene asignado los productos por cada trabajador para así lograr el crecimiento.	✓		✓		✓		
2	Considero el costo unitario por cada trabajador o servidor es el indicado para que se pueda cumplir los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓		✓		
4	La municipalidad aplica de forma organizada y sistemática, siendo el cual las personas adquieren nuevos conocimientos para lograr desarrollar habilidades y aprender nuevas capacidades.	✓		✓		✓		
5	La municipalidad para un crecimiento busca mejores prácticas y trabajo en equipo para llegar al objetivo deseado.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO HUMANO</b>							
6	El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desarrollo del talento humano.	✓		✓		✓		
7	cualquier actividad teniendo como base principal las experiencias anteriores obtenidas.	✓		✓		✓		
8	La municipalidad brinda el compromiso al trabajo enfocándose en lograr conseguir los objetivos.	✓		✓		✓		
9	El municipio ayuda el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo de talento humano.	✓		✓		✓		
10	Considero que los servidores de la municipalidad de Tambopata están calificados profesionalmente para asumir los cargos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: QUISPE LAYME WILIAN    DNI: 43378537

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Y MAGISTER EN GESTION PUBLICA

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

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

.....de **NOVIEMBRE** del 2023



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

Graduado	Grado o Título	Institución			
QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU	QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
	Fecha de diploma: 24/01/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)		Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 13/03/2015 Fecha egreso: 30/04/2016		
QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: MATEMATICA Y COMPUTACION	UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS PERU	QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
	Fecha de diploma: 23/10/2008 Modalidad de estudios: -		Fecha de diploma: 07/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 26/08/2011 Fecha egreso: 27/11/2015		
QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	BACHILLER EN EDUCACION	UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS PERU	QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
	Fecha de diploma: 06/07/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)		Fecha de diploma: 26/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/10/2010 Fecha egreso: 18/12/2016		
			QUISPE LAYME, WILIAN DNI 43378537	INGENIERO CIVIL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
				Fecha de diploma: 25/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): PAUCAR KCANA, MARTIN|

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de ELABORACION DE TESIS de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA-NORTE, promoción 2023, aula VIRTUAL, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión Ambiental y la Productividad Laboral de una municipalidad provincial del departamento de madre de dios, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Firma:



Nombre: LISTER LUNA ROMAN

DNI: 46573379

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** GESTION AMBIENTAL

En una escala básica, el liderazgo logra verse como una interacción que implica el uso de habilidades y poder que deben ejercerse para conseguir metas y objetivos ideales. El sistema de gestión ambiental se centra principalmente en la gestión de bienes comunes que forman parte de recursos regionales. (Martinez & Figueroa, 2017)

### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión: GESTION DE RIESGO

Soler et al. (2018) La gestión de riesgos se refiere a aquellos métodos que consideran toda una serie de medidas que facilitan la gestión de diversos riesgos potenciales. Las reglas de gestión de riesgos se ayudan a comprender el entorno e identificar riesgos potenciales, que luego se evalúan y abordan.

Dimensión: GESTION DE ASPECTO SOCIAL

El aspecto social también puede ocurrir sin políticas oficiales. De hecho, un país sin leyes ambientales aún puede experimentar mejoras ambientales significativas: la gente puede empezar a reciclarse por sí misma; Las empresas deberían adoptar prácticas ecológicas para así cumplir con sus requisitos de importación de todos los mercados extranjeros; Grupos empresariales sociales reciben concesiones de las empresas. (Schofer & Hironaka, 2017)

Dimensión: GESTION ECOLOGICO

Senatore (2020). La teoría ecológica debe ser responsable de promover el cambio social hacia el crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental. Se define como un medio para desarrollar conexiones entre 14 personas y su entorno. Debe contribuir a la prevención, protección y resolución de los problemas ambientales.

## Variable: Gestión Ambiental

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de tratamiento R. S</li> <li>• Estrategia de G.A</li> <li>• Equipamiento de G. A</li> </ul>	<p>1.Las estrategias de la Gestión Ambiental que son consentidas por el municipio, serán cumplidas por la población.</p> <p>2.La municipalidad de Tambopata hace acciones en la prevención riesgo con la intención de poder evitar desastres ambientales.</p> <p>3.El municipio participa en foros de forestación, para que el personal ambiental haga la iniciativa en la municipalidad Tambopata.</p> <p>4.Es posible la participación de la población activa en los sistemas de tratamientos de los residuos sólidos.</p> <p>5.La sociedad civil participa en La gestión Ambiental de manera eficiente y eficaz ante cualquier desastre o riesgo Ambiental.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Gestión de Aspecto social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso en la población</li> <li>• Equidad de oportunidad</li> <li>• Trabajo grupal</li> </ul>	<p>6.La población de Tambopata son los encargados para dar un aspecto social para una adecuada G.A.</p> <p>7.Todo poblador tiene la misma oportunidad en participar en la gestión de la municipalidad de Tambopata.</p> <p>8.El ciudadano de Tambopata tiene la responsabilidad del cuidado de la gestión o medio ambiental.</p> <p>9.La municipalidad de Tambopata hace grupo en equipos para trabajo de la gestión ambiental.</p> <p>10.la Municipalidad de Tambopata es consciente en los aspectos sociales, crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental de la gestión ambiental.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Gestión ecológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de áreas verdes</li> <li>• Mantenimiento de los espacios</li> <li>• Protección de los entornos</li> </ul>	<p>11.Para una buena participación activa entre la municipalidad de Tambopata y la sociedad civil debe contener la seguridad y protección ecológico.</p> <p>12.La municipalidad de Tambopata convoca a la sociedad civil para que se involucre en temas o actividad en gestión ecológico.</p> <p>13.La gestión ecológico es cumplida eficazmente por la participación activa de las diferentes instituciones que tienen convenios.</p> <p>14.La municipalidad de Tambopata pone en acción la gestión ambiental para la recreación de ornamentos y áreas verdes que tienen propósito neutralizar la contaminación.</p> <p>15.La sociedad civil tiene una participación ciudadana articulada con el municipio de Tambopata para la conservación o entretenimiento de los espacios.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION AMBIENTAL

N°	GESTION AMBIENTAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN: GESTION DE RIESGO</b>							
1	Las estrategias de la Gestión Ambiental que son consentidas por el municipio, serán cumplidas por la población.	✓		✓		✓		
2	La municipalidad de Tambopata hace acciones en la prevención riesgo con la intención de poder evitar desastres ambientales.	✓		✓		✓		
3	El municipio participa en foros de forestación, para que el personal ambiental haga la iniciativa en la municipalidad Tambopata.	✓		✓		✓		
4	Es posible la participación de la población activa en los tratamientos de los residuos sólidos.	✓		✓		✓		
5	La sociedad civil participa en La gestión Ambiental de manera eficiente y eficaz ante cualquier desastre o riesgo Ambiental	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: GESTION DE ASPECTO SOCIAL</b>	Si	No	SI	No	SI	No	
6	La población de Tambopata son los encargados para dar un aspecto social para una adecuada G.A	✓		✓		✓		
7	Todo poblador tiene la misma oportunidad en participar en la gestión de la municipalidad de Tambopata.	✓		✓		✓		
8	El ciudadano de Tambopata tiene la responsabilidad del cuidado de la gestión o medio ambiental.	✓		✓		✓		
9	La municipalidad de Tambopata hace grupo en equipos para trabajo de la gestión ambiental.	✓		✓		✓		
10	la Municipalidad de Tambopata es consciente en los aspectos sociales, crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental de la gestión ambiental.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: GESTION ECOLOGICO</b>	Si	No	SI	No	SI	No	
11	Para una buena participación activa entre la municipalidad de Tambopata y la sociedad civil debe contener la seguridad y protección ecológico.	✓		✓		✓		
12	La municipalidad de Tambopata convoca a la sociedad civil para que se involucre en temas o actividad en gestión ecológico.	✓		✓		✓		
13	La gestion ecológico es cumplida eficazmente por la participación activa de las diferentes instituciones que tienen convenios.	✓		✓		✓		
14	La municipalidad de Tambopata pone en acción la gestión ambiental para la recreación de ornamentos y áreas verdes que tienen propósito neutralizar la contaminación.	✓		✓		✓		
15	La sociedad civil tiene una participación ciudadana articulada con el municipio de Tambopata para la conservación o entretenimiento de los espacios.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Paucar Kcana Martin ..... DNI: 41830557 .....

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA .....

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

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

.....de.....del 20.....

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

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>PAUCAR KCANA, MARTIN</b> DNI 41830557	<b>INGENIERO CIVIL</b>  Fecha de diploma: 23/03/2012 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO</b> PERU
<b>PAUCAR KCANA, MARTIN</b> DNI 41830557	<b>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 28/10/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO</b> PERU
<b>PAUCAR KCANA, MARTIN</b> DNI 41830557	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 04/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> PERU

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** PRODUCTIVIDAD LABORAL

García et al. (2018) Su presentación con el objetivo de identificar los componentes psicosociales presentes en el lugar de trabajo y medir su presencia en el ambiente laboral y la productividad en una institución financiera del Perú. Desde una perspectiva metodológica, utiliza un enfoque mixto con un diseño explicativo secuencial. Señala que la situación laboral en la institución financiera genera estrés entre los compañeros y afecta absolutamente el clima laboral, poniendo en riesgo ciertos indicadores de productividad.

### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión: CRECIMIENTO

Chacaltana y Yamada (2009) definen la dimensión de crecimiento de la productividad laboral en términos de lo que se produce en promedio por trabajador durante un período de tiempo, más que del número de trabajadores.

Dimensión: DESARROLLO HUMANO

Chacaltana y Yamada (2009), Muestran La dimensión del desarrollo humano es una variable social relacionada con la productividad laboral, porque de ella va depender la competencia internacional lograda, está relacionada con las situaciones laborales ofrecidas.

**Variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• producto por empleado</li> <li>• costo unitario</li> <li>• centrado en la capacitación</li> <li>• centrado en los procesos</li> </ul>	<p>11. Se Considera que el municipio tiene asignado los productos por cada trabajador para así lograr el crecimiento.</p> <p>12. Considero el costo unitario por cada trabajador o servidor es el indicado para que se pueda cumplir los objetivos.</p> <p>13. Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.</p> <p>14. La municipalidad aplica de forma organizada y sistemática, siendo el cual las personas adquieren nuevos conocimientos para lograr desarrollar habilidades y aprender nuevas capacidades.</p> <p>15. La municipalidad para un crecimiento busca mejores prácticas y trabajo en equipo para llegar al objetivo deseado.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del Talento</li> <li>• Centrado en personas</li> <li>• Profesionalidad</li> </ul>	<p>6. El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desarrollo del talento humano.</p> <p>7. cualquier actividad teniendo como base principal las experiencias anteriores obtenidas.</p> <p>8. La municipalidad brinda el compromiso al trabajo enfocándose en lograr conseguir los objetivos.</p> <p>9. El municipio ayuda el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo de talento humano.</p> <p>10. Considero que los servidores de la municipalidad de Tambopata están calificados profesionalmente para asumir los cargos.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.**

Nº	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: CRECIMIENTO</b>							
1	Se Considera que el municipio tiene asignado los productos por cada trabajador para así lograr el crecimiento.	✓		✓		✓		
2	Considero el costo unitario por cada trabajador o servidor es el indicado para que se pueda cumplir los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.	✓		✓		✓		
4	La municipalidad aplica de forma organizada y sistemática, siendo el cual las personas adquieren nuevos conocimientos para lograr desarrollar habilidades y aprender nuevas capacidades.	✓		✓		✓		
5	La municipalidad para un crecimiento busca mejores prácticas y trabajo en equipo para llegar al objetivo deseado.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO HUMANO</b>							
6	El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desarrollo del talento humano.	✓		✓		✓		
7	cualquier actividad teniendo como base principal las experiencias anteriores obtenidas.	✓		✓		✓		
8	La municipalidad brinda el compromiso al trabajo enfocándose en lograr conseguir los objetivos.	✓		✓		✓		
9	El municipio ayuda el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo de talento humano.	✓		✓		✓		
10	Considero que los servidores de la municipalidad de Tambopata están calificados profesionalmente para asumir los cargos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Paucar Kcana Martin ..... DNI: 41830557 .....

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PÚBLICA .....

.....de.....del 20.....

  
-----  
Firma del Experto Informante.

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

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

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>PAUCAR KCANA, MARTIN</b> DNI 41830557	<b>INGENIERO CIVIL</b>  Fecha de diploma: 23/03/2012 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO</b> <i>PERU</i>
<b>PAUCAR KCANA, MARTIN</b> DNI 41830557	<b>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 28/10/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO</b> <i>PERU</i>
<b>PAUCAR KCANA, MARTIN</b> DNI 41830557	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 04/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> <i>PERU</i>

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): MENDIETA PEREZ, MAICHAEL IVAN

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de ELABORACION DE TESIS de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA-NORTE, promoción 2023, aula VIRTUAL, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión Ambiental y la Productividad Laboral de una municipalidad provincial del departamento de madre de dios, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

Firma



Nombre: LISTER LUNA ROMAN

DNI: 46573379

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** GESTION AMBIENTAL

En una escala básica, el liderazgo logra verse como una interacción que implica el uso de habilidades y poder que deben ejercerse para conseguir metas y objetivos ideales. El sistema de gestión ambiental se centra principalmente en la gestión de bienes comunes que forman parte de recursos regionales. (Martinez & Figueroa, 2017)

### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión: GESTION DE RIESGO

Soler et al. (2018) La gestión de riesgos se refiere a aquellos métodos que consideran toda una serie de medidas que facilitan la gestión de diversos riesgos potenciales. Las reglas de gestión de riesgos se ayudan a comprender el entorno e identificar riesgos potenciales, que luego se evalúan y abordan.

Dimensión: GESTION DE ASPECTO SOCIAL

El aspecto social también puede ocurrir sin políticas oficiales. De hecho, un país sin leyes ambientales aún puede experimentar mejoras ambientales significativas: la gente puede empezar a reciclarse por sí misma; Las empresas deberían adoptar prácticas ecológicas para así cumplir con sus requisitos de importación de todos los mercados extranjeros; Grupos empresariales sociales reciben concesiones de las empresas. (Schofer & Hironaka, 2017)

Dimensión: GESTION ECOLOGICO

Senatore (2020). La teoría ecológica debe ser responsable de promover el cambio social hacia el crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental. Se define como un medio para desarrollar conexiones entre 14 personas y su entorno. Debe contribuir a la prevención, protección y resolución de los problemas ambientales.

## Variable: Gestión Ambiental

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de tratamiento R. S</li> <li>• Estrategia de G.A</li> <li>• Equipamiento de G. A</li> </ul>	<p>1.Las estrategias de la Gestión Ambiental que son consentidas por el municipio, serán cumplidas por la población.</p> <p>2.La municipalidad de Tambopata hace acciones en la prevención riesgo con la intención de poder evitar desastres ambientales.</p> <p>3.El municipio participa en foros de forestación, para que el personal ambiental haga la iniciativa en la municipalidad Tambopata.</p> <p>4.Es posible la participación de la población activa en los sistemas de tratamientos de los residuos sólidos.</p> <p>5.La sociedad civil participa en La gestión Ambiental de manera eficiente y eficaz ante cualquier desastre o riesgo Ambiental.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Gestión de Aspecto social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso en la población</li> <li>• Equidad de oportunidad</li> <li>• Trabajo grupal</li> </ul>	<p>6.La población de Tambopata son los encargados para dar un aspecto social para una adecuada G.A.</p> <p>7.Todo poblador tiene la misma oportunidad en participar en la gestión de la municipalidad de Tambopata.</p> <p>8.El ciudadano de Tambopata tiene la responsabilidad del cuidado de la gestión o medio ambiental.</p> <p>9.La municipalidad de Tambopata hace grupo en equipos para trabajo de la gestión ambiental.</p> <p>10.la Municipalidad de Tambopata es consciente en los aspectos sociales, crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental de la gestión ambiental.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Gestión ecológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de áreas verdes</li> <li>• Mantenimiento de los espacios</li> <li>• Protección de los entornos</li> </ul>	<p>11.Para una buena participación activa entre la municipalidad de Tambopata y la sociedad civil debe contener la seguridad y protección ecológico.</p> <p>12.La municipalidad de Tambopata convoca a la sociedad civil para que se involucre en temas o actividad en gestión ecológico.</p> <p>13.La gestión ecológico es cumplida eficazmente por la participación activa de las diferentes instituciones que tienen convenios.</p> <p>14.La municipalidad de Tambopata pone en acción la gestión ambiental para la recreación de ornamentos y áreas verdes que tienen propósito neutralizar la contaminación.</p> <p>15.La sociedad civil tiene una participación ciudadana articulada con el municipio de Tambopata para la conservación o entretenimiento de los espacios.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION AMBIENTAL

Nº	GESTION AMBIENTAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: GESTION DE RIESGO</b>							
1	Las estrategias de la Gestión Ambiental que son consentidas por el municipio, serán cumplidas por la población.	X		X		X		
2	La municipalidad de Tambopata hace acciones en la prevención riesgo con la intención de poder evitar desastres ambientales.	X		X		X		
3	El municipio participa en foros de forestación, para que el personal ambiental haga la iniciativa en la municipalidad Tambopata.	X		X		X		
4	Es posible la participación de la población activa en los tratamientos de los residuos sólidos.	X		X		X		
5	La sociedad civil participa en La gestión Ambiental de manera eficiente y eficaz ante cualquier desastre o riesgo Ambiental	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: GESTION DE ASPECTO SOCIAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	La población de Tambopata son los encargados para dar un aspecto social para una adecuada G.A	X		X		X		
7	Todo poblador tiene la misma oportunidad en participar en la gestión de la municipalidad de Tambopata.	X		X		X		
8	El ciudadano de Tambopata tiene la responsabilidad del cuidado de la gestión o medio ambiental.	X		X		X		
9	La municipalidad de Tambopata hace grupo en equipos para trabajo de la gestión ambiental.	X		X		X		
10	la Municipalidad de Tambopata es consciente en los aspectos sociales, crecimiento de valores, habilidades y Capacidad para aceptar la responsabilidad ambiental de la gestión ambiental.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: GESTION ECOLOGICO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Para una buena participación activa entre la municipalidad de Tambopata y la sociedad civil debe contener la seguridad y protección ecológico.	X		X		X		
12	La municipalidad de Tambopata convoca a la sociedad civil para que se involucre en temas o actividad en gestión ecológico.	X		X		X		
13	La gestion ecológico es cumplida eficazmente por la participación activa de las diferentes instituciones que tienen convenios.	X		X		X		
14	La municipalidad de Tambopata pone en acción la gestión ambiental para la recreación de ornamentos y áreas verdes que tienen propósito neutralizar la contaminación.	X		X		X		
15	La sociedad civil tiene una participación ciudadana articulada con el municipio de Tambopata para la conservación o entretenimiento de los espacios.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia en los instrumentos presentados

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Michael Iván Mendieta Pérez      **DNI: 06802088**

**Especialidad del validador:** Magister en Ciencia Política y Gobierno

**20 de noviembre del 2023**

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

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN</b> DNI 06802088	<b>MAGISTER EN CIENCIA POLITICA Y GOBIERNO</b> <b>CON MENCION POLITICA COMPARADA</b>  Fecha de diploma: 30/01/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ</b> PERU
<b>MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN</b> DNI 06802088	<b>LICENCIADO EN HISTORIA</b>  Fecha de diploma: 28/05/2008 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS</b> PERU
<b>MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN</b> DNI 06802088	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES</b>  Fecha de diploma: 11/09/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS</b> PERU
<b>MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN</b> DNI 06802088	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ESPECIALIDAD HISTORIA</b>  Fecha de diploma: 11/09/2007 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS</b> PERU

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable:** PRODUCTIVIDAD LABORAL

García et al. (2018) Su presentación con el objetivo de identificar los componentes psicosociales presentes en el lugar de trabajo y medir su presencia en el ambiente laboral y la productividad en una institución financiera del Perú. Desde una perspectiva metodológica, utiliza un enfoque mixto con un diseño explicativo secuencial. Señala que la situación laboral en la institución financiera genera estrés entre los compañeros y afecta absolutamente el clima laboral, poniendo en riesgo ciertos indicadores de productividad.

### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión: CRECIMIENTO

Chacaltana y Yamada (2009) definen la dimensión de crecimiento de la productividad laboral en términos de lo que se produce en promedio por trabajador durante un período de tiempo, más que del número de trabajadores.

Dimensión: DESARROLLO HUMANO

Chacaltana y Yamada (2009), Muestran La dimensión del desarrollo humano es una variable social relacionada con la productividad laboral, porque de ella va depender la competencia internacional lograda, está relacionada con las situaciones laborales ofrecidas.

**Variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• producto por empleado</li> <li>• costo unitario</li> <li>• centrado en la capacitación</li> <li>• centrado en los procesos</li> </ul>	<p>16. Se Considera que el municipio tiene asignado los productos por cada trabajador para así lograr el crecimiento.</p> <p>17. Considero el costo unitario por cada trabajador o servidor es el indicado para que se pueda cumplir los objetivos.</p> <p>18. Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.</p> <p>19. La municipalidad aplica de forma organizada y sistemática, siendo el cual las personas adquieren nuevos conocimientos para lograr desarrollar habilidades y aprender nuevas capacidades.</p> <p>20. La municipalidad para un crecimiento busca mejores prácticas y trabajo en equipo para llegar al objetivo deseado.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>
Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del Talento</li> <li>• Centrado en personas</li> <li>• Profesionalidad</li> </ul>	<p>6. El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desarrollo del talento humano.</p> <p>7. cualquier actividad teniendo como base principal las experiencias anteriores obtenidas.</p> <p>8. La municipalidad brinda el compromiso al trabajo enfocándose en lograr conseguir los objetivos.</p> <p>9. El municipio ayuda el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo de talento humano.</p> <p>10. Considero que los servidores de la municipalidad de Tambopata están calificados profesionalmente para asumir los cargos.</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>

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

Nº	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: CRECIMIENTO</b>							
1	Se Considera que el municipio tiene asignado los productos por cada trabajador para así lograr el crecimiento.	X		X		X		
2	Considero el costo unitario por cada trabajador o servidor es el indicado para que se pueda cumplir los objetivos.	X		X		X		
3	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.	X		X		X		
4	La municipalidad aplica de forma organizada y sistemática, siendo el cual las personas adquieren nuevos conocimientos para lograr desarrollar habilidades y aprender nuevas capacidades.	X		X		X		
5	La municipalidad para un crecimiento busca mejores prácticas y trabajo en equipo para llegar al objetivo deseado.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO HUMANO</b>							
6	El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desarrollo del talento humano.	X		X		X		
7	cualquier actividad teniendo como base principal las experiencias anteriores obtenidas.	X		X		X		
8	La municipalidad brinda el compromiso al trabajo enfocándose en lograr conseguir los objetivos.	X		X		X		
9	El municipio ayuda el trabajo en equipo para mejorar el desarrollo de talento humano.	X		X		X		
10	Considero que los servidores de la municipalidad de Tambopata están calificados profesionalmente para asumir los cargos.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia en los instrumentos presentados

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Michael Iván Mendieta Pérez      **DNI: 06802088**

**Especialidad del validador:** Magister en Ciencia Política y Gobierno

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

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

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

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

**20 de noviembre del 2023**



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

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN</b> <b>DNI 06802088</b>	<b>MAGISTER EN CIENCIA POLITICA Y GOBIERNO  CON MENCION POLITICA COMPARADA</b>  Fecha de diploma: 30/01/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ</b> <i>PERU</i>
<b>MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN</b> <b>DNI 06802088</b>	<b>LICENCIADO EN HISTORIA</b>  Fecha de diploma: 28/05/2008 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS</b> <i>PERU</i>
<b>MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN</b> <b>DNI 06802088</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES</b>  Fecha de diploma: 11/09/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS</b> <i>PERU</i>
<b>MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN</b> <b>DNI 06802088</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ESPECIALIDAD HISTORIA</b>  Fecha de diploma: 11/09/2007 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS</b> <i>PERU</i>

## ANEXO 4. PRUEBA DE LA NORMALIDAD

### Verificación de la normalidad

H0: Se cumple la normalidad de los datos.

Ha: No se cumple la normalidad de los datos.

**Tabla 10**

*Constatación de Normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión ambiental	.234	77	.000
Productividad laboral	.228	77	.000
Crecimiento	.244	77	.000
Desarrollo humano	.252	77	.000

*Nota:* Sig.=significancia, gl=grados de libertad.

La Tabla 10 muestra los resultados de la prueba de normalidad mediante el coeficiente de Kolmogorov. Se puede observar que el p-valor de la gestión ambiental, la productividad laboral y sus dimensiones son menores a 0.05 lo que concluye que no se acepta la hipótesis nula, lo que infiere que los datos no verifican la normalidad. A partir de ello, se consideró una prueba no paramétrica que en este caso fue el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

## Anexo 5. Prueba Piloto

Base de datos Lister luna roman.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

44: VAR00005 4,00 Visible: 26 de 26 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	
1	ENC-01	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
2	ENC-02	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
3	ENC-03	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
4	ENC-04	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	ENC-05	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
6	ENC-06	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
7	ENC-07	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
8	ENC-08	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
9	ENC-09	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	1,00	3,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00
10	ENC-10	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00
11	ENC-11	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
12	ENC-12	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00
13	ENC-13	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	2,00	5,00	5,00
14	ENC-14	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
15	ENC-15	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
16	ENC-16	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
17	ENC-17	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
18	ENC-18	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
19	ENC-19	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	ENC-20	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
21	ENC-21	4,00	5,00	5,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
22	ENC-22	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00
23	ENC-23	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
24	ENC-24	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
25	ENC-25	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
26	ENC-26	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
27	ENC-27	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
28	ENC-28	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
29	ENC-29	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
30	ENC-30	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00
31	ENC-31	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
32	ENC-32	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00
33	ENC-33	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
34	ENC-34	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
35	ENC-35	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
36	ENC-36	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

### Confiabilidad de Gestión Ambiental

Alfa de Cronbach

.722

N de Items

15

### Confiabilidad de Productividad laboral

Alfa de Cronbach

.623

N de Items

10



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión ambiental y la Productividad laboral de una Municipalidad Provincial del Departamento de Madre de Dios, 2023", cuyo autor es LUNA ROMAN LISTER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 16 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BERAUN BERAUN EMIL RENATO <b>DNI:</b> 40228223 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 16-01- 2024 18:18:21

Código documento Trilce: TRI - 0733836