



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Condiciones Laborales y su Relación en la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José de Sisa, en el año 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado(a) en Administración

AUTORES:

Díaz Pezo, Cristian Piero (ORCID: 0000-0003-1507-4558)

Donayre Dávila, Greicy Milena (ORCID: 0000-0003-3794-7356)

ASESOR:

Mtro. Díaz Saavedra, Robin Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Tarapoto - Perú

2020

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de investigación a Dios por habernos dado la vida y permitirnos culminar nuestra carrera profesional.

A nuestros padres, por haber sido componente principal en nuestras vidas y habernos acompañado y apoyado en todo momento.

A nuestros familiares, por habernos alentado a cumplir con nuestros sueños y alimentado nuestras esperanzas.

A nuestros amigos, por haber sido partícipes de nuestra historia profesional y brindarnos su amistad sincera.

Los autores

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por su infinito amor y misericordia, a nuestros padres por haber depositado toda su confianza en nosotros sus hijos y apoyarnos en cada proyecto de superación personal, a nuestros familiares por haber estado al pendiente de nuestra formación académica y por último a nuestros amigos, por habernos llenado nuestros momentos de alegrías y dado aliento para salir adelante.

Los autores

Índice de contenidos

CARÁTULA	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	27
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	27
3.2. VARIABLE, OPERACIONALIZACIÓN.....	28
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	28
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30
3.5. PROCEDIMIENTOS	33
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	33
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	33
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS	65

Índice de tablas

TABLA 1	34
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	34
TABLA 2	41
ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH.....	41
TABLA 3	42
ANÁLISIS DE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES	42
TABLA 4	43
ANÁLISIS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD.....	43
TABLA 5	45
PRUEBA DE NORMALIDAD KOLMOGOROV-SMIRNOV DE UNA MUESTRA	45
TABLA 6	46
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN JOSÉ SISA, EN EL AÑO 2020.....	46
TABLA 7	47
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES CON EL LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN JOSÉ SISA, EN EL AÑO 2020.....	47
TABLA 8	48
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES CON EL ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN JOSÉ SISA, EN EL AÑO 2020.....	48
TABLA 9	49
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN JOSÉ SISA, EN EL AÑO 2020	49
TABLA 10	50
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES CON EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN JOSÉ SISA, EN EL AÑO 2020	50
TABLA 11	51
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES CON LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN JOSÉ SISA, EN EL AÑO 2020	51

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación de las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. La investigación es de enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional ya que realiza la evaluación sobre el grado de relación entre las variables de estudio. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal debido a que se llevó a cabo el proceso sin tener que manipular las variables. Abarcó una población y muestra de 77 colaboradores y estuvo compuesta por hombres y mujeres de los rangos de edad entre 20 a más años, se encuestó al total de la población, para ello se hizo uso de instrumentos, para la variable condiciones laborales se utilizó a lo propuesto por el autor Cáceres, J. (2019) y para la variable productividad, se utilizó a lo propuesto por la autora Murga, E. (2018). Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y se comprobó su fiabilidad mediante el Alfa de Crombach, en la cual la variable condiciones laborales obtuvo un valor de 0.976 y la variable productividad obtuvo un valor de 0.961; esto indica que la fiabilidad de los instrumentos es buena. Los resultados muestran que las condiciones laborales se correlacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. El cual fue determinado mediante el análisis estadístico Rho de Spearman que obtuvo el coeficiente de 0,987 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Todo ello significa que, mientras mejores sean las condiciones laborales dispuestas para los colaboradores, la entidad podrá alcanzar mejores resultados de productividad.

Palabras clave: Condiciones laborales, productividad, colaboradores.

Abstract

The present study had the general objective of determining the relationship between the working conditions and the productivity of the workers of the Provincial Municipality of San José Sisa, in the year 2020. The research is of a quantitative approach with a descriptive correlational scope since it performs the evaluation on the degree of relationship between the study variables. The research design was non-experimental, cross-sectional, since the process was carried out without having to manipulate the variables. It covered a population and a sample of 77 collaborators and was composed of men and women of the age ranges between 20 and over, the total population was surveyed, for this, instruments were used, for the variable working conditions, the what was proposed by the author Cáceres, J. (2019) and for the productivity variable, the one proposed by the author Murga, E. (2018) was used. Both instruments were validated through expert judgment and their reliability was verified using the Crombach Alpha, in which the variable working conditions obtained a value of 0.976 and the variable productivity obtained a value of 0.961; this indicates that the reliability of the instruments is good. The results show that the working conditions are correlated with the productivity of the workers of the Provincial Municipality of San José Sisa, in the year 2020. Which was determined by the statistical analysis Rho of Spearman that obtained the coefficient of 0.987 (high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$), therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, then, the working conditions are related to a (high level) with the productivity of the workers of the Provincial Municipality of San José Sisa, in the year 2020. All this means that, the better the working conditions available for employees, the entity will be able to achieve better productivity results.

Keywords: Working conditions, productivity, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, como aspecto particular de la vida humana en todas las empresas, ya sean públicas y privadas, el ambiente laboral muestra situaciones en las cuales el colaborador debe cumplir con las funciones asignadas y desempeñar eficazmente su oficio en su puesto laboral, donde se considera factores como: los tangibles, tecnológicos, ambientales, abstractos y socio-culturales, es así que en un informe redactado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019) indica que en un día mueren alrededor de 1.000 personas a causa de contingencias laborales y más de 6.500 personas por enfermedades ocupacionales. Además, esta investigación mencionó que a nivel mundial las cifras muestran que el total de seres fallecidos a causa de atribuibles al trabajo aumentó de 2, 33 millones en el año 2014 a 2,78 millones en 2017. Dicha organización manifestó que por año más de 374 millones de seres humanos tienden a padecer de algún tipo de accidente laboral. En tanto, en relación a la pérdida de días de trabajo relacionadas con la salud y salud ocupacional representa el 4% del PBI mundial, dato que puede elevarse hasta tomar un valor porcentual de 6% en algunos países del mundo. (p. 1)

A nivel nacional, muchas instituciones públicas dentro de ellas las ligadas al sector salud, no se preocupan en absoluto del ambiente que hay en los colaboradores, sin ser consciente de que un mal ambiente significa malos resultados, ya que a la gran mayoría de directivos son indiferentes a la evolución de los procesos, donde el colaborador sea instruido y capacitado para ir a la vanguardia de los cambios, donde el colaborador desarrolle sus principales habilidades y destrezas dentro de su área, las cuales son calificadas como excelentes o deficientes. Así mismo, la encuesta realizada por el Diario la Republica (2019) evidencia que un colaborador feliz es hasta 40% más provechoso y es 80% más proactivo y autónomo. (p.1), además el índice promedio de rotación laboral que afecta la productividad en nuestro país alcanza a 20,7%, mientras que otros países latinoamericanos es de 10,9%. En tanto, a la rotación voluntaria la proporción suele tomar una proporción alta: en Latinoamérica alcanza 5,4%, mientras que en Perú un 9,8%. (Diario la Republica, 2019, p.1)

A nivel local, la Municipalidad provincial de San José Sisa evidencia un bajo nivel de productividad de sus colaboradores, debido a un deficiente **liderazgo** por parte de los jefes, ya que los directivos no muestran el interés por enseñarles o guiar el grupo de trabajo; en cuanto al **engagement** el compromiso del colaborador con la organización, compañeros y clientes, es bajo, debido a que no se preocupan por cumplir más metas organizacionales, respecto al **compromiso organizacional** estos no se involucran con la organización, muchos de ellos no cumplen los manuales de trabajo, con demasiado presentismo por parte del personal; respecto al **bienestar emocional**, estos se muestran estresados por presiones de los directivos, no tienen la confianza y seguridad de que su trabajo este realmente bien, y lo que concierne a la **satisfacción en el trabajo**, se sienten insatisfechos, debido a la baja remuneración percibida, inestabilidad laboral y constantes rotaciones de personal.

La presente investigación tendrá como **problema general**: ¿Cuál es la relación de las condiciones laborales con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020? y **como problemas específicos**: ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020?, ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020, ¿Cuál es la relación de las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020? ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020? ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020? Respecto a las justificaciones, referente la **justificación teórica**, se respaldó en la teoría de Posada & González (2014) para la primera variable condiciones laborales, y el aporte de Uribe (2015) para la segunda variable productividad de nuestro proyecto de investigación, respecto a **la justificación social**, servirá

como una base para otras investigaciones que tengan similar problemática, donde puedan aplicar las recomendaciones sugeridas para mejorar la problemática interna de la municipalidad, en cuanto a la **justificación practica** servirá que la municipalidad establezca estrategias que le permita al colaborador sentirse satisfecho laboralmente con un ambiente cómodo donde le permita elevar su productividad y a **nivel metodológico** se aplicó los aportes teóricos de Hernández, Fernández, & Baptista (2014), y bajo la normativa de la Concytec, para el desarrollo de la metodología del proyecto, teniendo así un enfoque cuantitativo, de tipología aplicada, cuyo alcance es descriptivo correlacional y diseñada de forma no experimental.

Como **Objetivo general se tuvo:** Determinar la relación de las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020 **y como objetivos específicos:** Describir la relación de las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Definir la relación de las condiciones laborales con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020, Establecer la relación de las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Describir la relación de las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020 y definir la relación de las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.

Teniendo como **hipótesis general:** Hi: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020 y Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y su efecto en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020 y como hipótesis específicas: **Hipótesis específicas** : H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el liderazgo de los

trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. H2: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. H3: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. H4: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Y H5: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación toma como antecedentes a investigaciones tanto del ámbito local, nacional e internacional; en este sentido los primeros autores internacionales citados, Álvarez, B.; Freire, D. & Gutierrez, B. (2017). En su investigación titulada: *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Su propósito fue evaluar la influencia de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas. Se elaboró el trabajo en base a la tipología básica, cuyo alcance fue correlacional, diseñado no experimentalmente, la población y muestra acervo documental, el muestreo fue no probabilístico, la técnica y los instrumentos empleados fueron el análisis documental. Los resultados muestran que se trata de un fenómeno común que experimentan los países de Latinoamérica, puesto que existe bajo interés por desarrollar capacitaciones provechosas la cual describen secuencias para aplicarlas de forma correcta, que se reconozcan las necesidades, que se apoye en expertos de los funcionarios especializados, que se realice una adecuada planificación y logística, que se evidencie el compromiso de la altos mandos, calidad de tutor y se realice una exhaustiva evaluación del desempeño. Concluyó que la capacitación no guarda sintonía con los resultados que muestran los colaboradores de las firmas chilenas, puesto que estos no son del todo favorables para la empresa, los factores que han influido en estos resultados son la falta de experiencia en los moderadores responsables de realizar este proceso y el desinterés de los colaboradores. En base a ello, se determinó que, la importancia radica en mejorar la calidad de los capacitadores al personal, debido a que, los resultados afirman que, las respuestas no son positivas porque las imparticiones de conocimientos no son eficientes lo cual no propicia el desarrollo de habilidades en el personal encargado de desarrollar las actividades en la empresa; en este sentido, deja en evidencia que, el rendimiento de los colaboradores, en ocasiones, se encuentra condicionado a la calidad de capacitación recibida por su empleador, por lo tanto, no solo se debe culpar el bajo desempeño a factores estrictamente personales del trabajador sino que se debe realizar un análisis integral para determinar el verdadero problema y lograr los resultados necesarios o esperados; por ende, es un nuevo enfoque que las empresas deben considerar

antes de aplicar un programa de capacitaciones, empezar analizando las necesidades de capacitación en el personal, luego debe buscar a los elementos adecuados para impartir conocimientos significativos en el personal, de modo que estos sumen a sus habilidades presentes y ayuden a mejorar sus resultados como parte de su desarrollo profesional en beneficio personal y de la empresa. Por lo que se entiende que las condiciones laborales no se relacionan con la productividad de los colaboradores, es decir, estos responden a factores externos a ello, por lo que no se puede establecer una relación entre estas variables.

Berríos, R. & Leiva, V. (2017). En su investigación titulada: *Productividad laboral sectorial y por tamaño en Chile: Resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas*. Tuvo como objetivo describir la productividad laboral por sector y tamaño en Chile. Fue desarrollada en base a una tipología de investigación aplicada, alcance descriptivo correlacional, diseñada de forma no experimental, tanto la población como la muestra estuvo compuesta por 45 empresas formales, muestreo no probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados fueron que los índices de productividad han ido aumentando en torno a un 2%, además se tienden a plantear la correlación de a mayor envergadura organizacional, mayores índices de productividad, no obstante, se proyecta una baja en la productividad de 100.000 UF de ventas anuales y un incremento de las empresas en vías de desarrollo. Concluyó que existe relación entre la envergadura de la empresa y la productividad, por ende, a mayor volumen de ventas mayores resultados de productividad. Así mismo, los tres primeros sectores con mayor productividad son: electricidad, gas y agua; abastecimiento financiero, actividades de bienes raíces, empresariales y de alquiler; y de explotación minera. Por otro lado, los sectores con menor productividad son: las industrias manufactureras; actividades de construcción; comercio al mayoreo y al por menor, reparación de vehículos motorizados, enseres de uso doméstico, hoteles y restaurantes.

Bermudez, J., Silva, M. & Chacón, I. (2017). En su investigación titulada: *Incidencia de la Informalidad Laboral en la Productividad Laboral de Nicaragua (2001-2015)*. Tuvo como objetivo analizar la influencia en las variables que

presenta el estudio. Fue una investigación de tipología básica, cuyo alcance fue descriptivo, se diseñó no experimentalmente, la población y muestra 45 trabajadores, muestreo no probabilístico, técnica observación, instrumento guía de observación. Los resultados permitieron determinar que el índice de efectividad del test de cambio estructural de chow en la recopilación de datos afecta a los datos propuestos en la investigación. Concluyó que la informalidad laboral afecta a la productividad, ya que los resultados muestran un Rho de Spearman de 0.451 y un p valor de 0.000. El modelo propuesto se adhiere a los supuestos y evaluaciones econométricas de heterocedasticidad y auto correlación.

En cuanto al ámbito nacional, García, K. (2018). En su investigación titulada: *Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca*. Tuvo como objetivo describir las condiciones laborales de los colaboradores de limpieza. Fue una investigación de tipología básica, alcance descriptivo, diseño no experimental, en lo que respecta a la cantidad poblacional como muestral estuvo constituida por 49 trabajadores, muestreo no probabilístico, la encuesta se utilizó como técnica y el cuestionario como instrumento de investigación. Los resultados fueron que gran parte de los colaboradores muestran incomodidad, dado a los índices de alta rotación que existen, asimismo gran parte de la fuerza laboral cumple una jornada laboral de 8 horas; Concluyó que las condiciones ambientales de los colaboradores de limpieza pública es mala puesto que no se les brinda la indumentaria necesaria para minimizar los impactos producidos por los cambios climatológicos, lo cual ha ocasionado que los colaboradores estén expuestos a enfermedades como la gripe, dolores fuertes de cabeza resfríos, etc. Por otra parte, no cuentan con los equipos y materiales para cumplir con sus funciones.

Salazar, L. (2019). En su investigación titulada: *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018*. Tuvo como propósito demostrar la relación entre las variables. Se elaboró la investigación en base a una tipología básica cuyo

alcance fue descriptivo, diseñado no experimentalmente, tanto la población como la muestra fue de 45 colaboradores, muestreo no probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados fueron que: Entre la variedad de tareas y la productividad Laboral de los enfermeros existe relación significativa, ya que se obtuvo un $p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,583 por ende existe una correlación significativa positiva moderada. Concluyó que: Tras la finalización del estudio se observó que existe relación significativa entre la variedad de tareas y la productividad laboral, puesto que, el valor de p es $< 0,05$; y el Rho de Spearman = 0,583, por consiguiente, existe una correlación significativa positiva moderada.

Zapata, L. (2018). En su estudio titulado: *Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018*. Tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables teniendo como objeto de estudio la municipalidad de Mariscal Nieto. Fue una investigación de tipología básica, alcance correlacional, se desarrolló bajo un diseño no experimental, en lo concerniente a la población y muestra fue de 45 colaboradores, el muestreo fue no probabilístico, se consideró a la encuesta como técnica de investigación y al cuestionario como instrumento. Los resultados fueron que se logró demostrar una relación directa entre las condiciones físicas, materiales con la productividad, esto dado que hay una correlación positiva con Rho de 0.591. Concluyó que: Existe una correlación directa entre las variables que presenta la investigación, puesto que un trabajador contento con su puesto laboral es capaz de aportar favorablemente a la institución, de esta manera se evidencia una correlación positiva alta Rho (0.757) ente las variables antes señaladas.

Auccapure (2019) En su investigación titulada: *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo-Cusco 2017*. Tuvo como fin establecer la relación entre las variables que muestra el estudio. Fue un estudio básico, alcance correlacional, diseño no experimental, población y muestra 115 colaboradores, muestreo no probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados muestran que el 23.5% del total del personal administrativo consideran a las

condiciones de trabajo como regulares, por lo que el desempeño que obtienen gira en torno a ese nivel ponderativo. Por otra parte, el 16.5% del personal administrativo las condiciones de trabajo son adecuadas, por lo tanto, su desempeño es bueno, solo para el 0.9% de los administrativos consideran que las condiciones de trabajo son muy adecuadas, por lo tanto, estos desempeñan su trabajo de manera muy buena. Asimismo, da a conocer que la fiabilidad interna que mide las condiciones laborales y del desempeño de los trabajadores administrativos se considera como aceptable ya que dio como resultado 0.801 para la variable independiente y 0.889 para el desempeño considerando como fiable la investigación. Concluye que: Mediante la correlación Spearman se demostró que las condiciones de trabajo se relacionan en un 56.6% con la variable dependiente.

Tuesta & Zevallos (2020). En su investigación denominada: *Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, sede Central, Pucallpa, 2019*. El propósito que persiguió esta investigación fue determinar la relación entre las variables de estudio. Fue una investigación de tipología aplicada, alcance correlacional, diseño no experimental, población 179 personas, muestra 115 personas, muestreo probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados muestran de las 32 preguntas referente a las condiciones laborales el 16% respondieron nunca, el 22.5% respondieron muy pocas veces, el 23% respondió algunas veces, el 19% respondió casi siempre y el 18.8% respondió siempre. En cuanto a al desempeño laboral muestran el resultado en cuanto a sus 30 preguntas que el 14.3% respondió nunca, el 21.3% afirmó muy pocas veces, el 19.2% contestó algunas veces, el 22.6% estuvieron casi siempre y el 22.6% siempre. Concluyen que: Existe una correlación positiva débil de 0.491 entre variables de estudio en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali- sede Central, 2019, asimismo el grado de dispersión y la línea de tención es de suma importancia en los resultados de las variables de la investigación. Por lo tanto, se determina que, no siempre las condiciones laborales son las responsables de la calidad de desempeño en los colaboradores, debido a que existen otros factores de complementariedad que

dan forma a las condiciones necesarias para modelar el desempeño en los espacios laborales, con ello deja en claro que no es suficiente con solo ofrecer buenas condiciones laborales a las personas para que la empresa obtenga buenos resultados, sino que se debe analizar aquellas variables anexas que intervienen en el desarrollo de compromiso para con la organización necesaria para incrementar la mejora de resultados en las actividades empresariales cotidianas asignadas; en este sentido, no se establece que, las condiciones laborales no sean necesarias, sino que, estas no lo son todo y, que las empresas deben buscar otros incentivos que conlleven a la mejora de la productividad, lo cual complementará a lo antes mencionado debido a su media participación.

A nivel local, Álvarez, R. & Fasanando, S. (2019). En su investigación titulada: *Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto – 2018*. Tuvo como finalidad establecer la relación existente entre las variables de estudio. Se laboró bajo una tipología aplicada, alcance descriptivo correlacional, diseñado de forma no experimental, población y muestra 09 maestros, muestreo no probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados fueron referente a la variable condiciones laborales en la institución educativa, hemos evidenciado que la temperatura ambiental dentro de las aulas, casi nunca con un 89% es la más adecuada, siendo que la temperatura climática sea predominantemente y sofocante. La variable desempeño del personal docente, se ve reflejado con un 89% que casi nunca proporciona los espacios adecuados, tales como: patios, salas de estudio, áreas verdes, entre otros. Concluyó que: Dada la finalización del estudio se demostró que existe una correlación entre las variables, teniendo como objeto de estudio a al personal docente del centro educativo, esto a causa que el coeficiente de Rho de 0.820 y su p valor de 0.001. Bajo este marco, se determinó la importancia de brindar buenas condiciones laborales a los colaboradores, tanto como parte de la responsabilidad que la empresa tiene, como para incrementar las posibilidades de mejorar el desempeño en los colaboradores debido a la alta correlación que estas variables presentan, lo cual representa una buena

oportunidad para que la organización adquiriera buenos índices de desempeño a través de la entrega de condiciones que son parte de su responsabilidad y que por ende forman parte del presupuesto planeado; en este sentido, se determina además que, mientras mejores sean las condiciones para el desarrollo de actividades en el personal, mejores serán los resultados de desempeño logrados por los colaboradores, de tal modo que se genera un beneficio bilateral, tanto para los colaboradores como para la entidad.

Pezo, E. (2017). En su investigación titulada: *Coaching y Productividad de los colaboradores del área de investigación del Grupo Es Consultores Tarapoto 2016*. Este estudio fue desarrollado con el fin de determinar la relación entre las variables. Se desarrolló bajo una tipología investigación básica, alcance descriptivo correlacional, diseñada de forma no experimentalmente, población y muestra 21 colaboradores, muestreo no probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados fueron que: Mediante la prueba estadística de Rho de Spearman se logró determinar que existe relación significativa y positiva alta entre las variables. Concluyó que los resultados obtenidos están normalmente distribuidos debido a que el valor "P", es $>$ a 0,05, por ende, se procedió a usar el estadístico de Pearson para determinar la relación entre ambas variables, el cual evidencia que existe una correlación significativa, pues el valor "P" Significativo (Bilateral) es menor a 0,05, además y la correlación es positiva alta por que el valor "r", fue de 0, 801.

Lozano, P. & Mori, J. (2019). En su trabajo de investigación denominada: *Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018*. Fue desarrollada con el propósito conocer la relación entre las variables. Se caracterizó por ser una investigación de tipología básica, de alcance correlacional, cuyo diseño de investigación fue no experimental, población y muestra 21 colaboradores, muestreo no probabilístico, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Los resultados fueron la motivación se relacione a nivel bajo con la eficiencia de los trabajadores, esto se debe a que no están

recibiendo una atención oportuna de parte de sus supervisores, o porque no están dispuestos a cumplir con las propuestas para mejorar la calidad de sus áreas laborales. Concluyó que: Ambas variables se relacionan en un nivel bajo de 0.281 y un p valor menor igual 0.05, por lo que se tiende a aceptar la hipótesis alterna y se establece la correlación donde a mayor motivación mayor productividad.

Referente a las teorías relacionadas al tema, se tiene como primera variable a las **condiciones laborales**, para ello, Posada & González (2014) lo define como “un enfoque integrador que relaciona a la persona con su medio socio-cultural, físico y con todos aquellos factores que generan calidad de vida”. (p.15).

Seguidamente Cacia; Carvajal & Hernández (2017), las condiciones laborales, están ligados al cumplimiento de los derechos fundamentales en los que se destaca la apreciación de un salario mínimo, la adhesión a un seguro de salud, pago de pensiones, protección de riesgos ocupacionales, vacaciones pagadas, derecho para acceder a una prima de servicios, cesantías e interés sobre estas y la protección de los derechos de los colaboradores. (p. 103)

Martínez; Oviedo & Luna (2013) sostienen que las condiciones laborales son definidas como la agrupación de circunstancias y características tangibles, ambientales, financieras, políticas, organizacionales, etc., por medio de las cuales se efectúa relaciones laborales. (p.543)

Para Sorensen; Peters, Nielsen; Nagler; Karapanos; Wallace; Dennerlein, & Wagner (2019), menciona que, los trabajadores de países como Estados Unidos u otras ciudades la mayoría de ellos son inmigrantes y están relacionados con el servicio de alimentos y ocupaciones relacionadas con el servicio, además menciona que el 1.8% de los trabajadores de las industrias está representado por un sindicato lo que hace mención que mediante estos hacen protestas cuando no son reconocidos por el daño que muchas veces ocasiona al trabajador. (p. 2)

Seguidamente Canales, Valenzuela, & Paravic (2016), menciona que, el trabajo no solo es una actividad con fines productivos, sino que adopta recursos para costear la vida personal, genera sentido de pertenencia y afianza el sentido de auto concepto; que da como resultado satisfacción y bienestar o insatisfacción o aflicción. (p. 179)

Posada & González (2014) afirma que la actividad laboral resume los anhelos de las personas durante su vida profesional. Significa entonces contar con oportunidades laborales que genere un ingreso justo y digno, brinde seguridad laboral, protección tanto al colaborador como a su familia, sea capaz de cumplir con las expectativas de superación profesional e integración a la sociedad, libertad de opinión, trabajo en equipo, participación en la toma de decisiones que generen impacto sobre sus vidas, e igualdad de oportunidades tanto para las mujeres como para los varones. (p.14)

Según Luengo & Sanhueza (2016), da a conocer que la salud en el trabajo ha alcanzado relevancia considerable dentro del ámbito laboral, además se da de varios aspectos relativos a los elementos de riesgos en el entorno laboral de los profesionales, asimismo las condicione laborales tienen un reconocimiento especial por lo que el trabajador expone riesgos a los demás se considera relevante que las personas que laboren cuenten con las seguridades del caso, ya que al trabajo donde postulan tiene mucho prestigio ante los demás. (p. 369)



Figura 1. La salud laboral y las condiciones de trabajo

Fuente: Del artículo científico de Luengo & Sanhueza (2016)

Para Granero; Blanch & Ocho (2018), mediante su artículo menciona que, la situación laboral de los colaboradores en el sector salud y particularmente de los de enfermería han experimentado profundas transformaciones al compás de los cambios generales desarrollados en el mundo del trabajo. Asimismo, es la dinámica por la cual las personas dan significado y sentido a su trabajo, en diferentes contextos socioculturales y organizacionales y la función que desempeñan estos procesos cognitivos no solo en la configuración de la experiencia laboral. (p. 3)

Respecto a los riesgos laborales, Posada & González (2014) clasifica los riesgos laborales en los siguientes puntos: *Certidumbre y utilización de fuentes tecnológicas*, son aquellos peligros que nacen a partir de la escasez de equipos, materiales e indumentaria necesaria para proteger al colaborador durante de la manipulación de máquinas, contacto directo con instalaciones de alto voltaje, trabajos de altura, entre otros. *Ergonómicos y psicosociales*: Son aquellos que se producen a raíz del trabajo físico excesivo o pesado, que suele darse de forma repetitiva, o que se generan a partir de una postura durante largo tiempo. (p. 16). *Ambiente de trabajo*. Son aquellos que resultan de la exposición a elementos externos como, por ejemplo, frío o calor extremo, humedad, ruido, fuertes radiaciones solares, falta de iluminación, espacios pequeños, variaciones en la precisión, etc. *Químicos*. Nacen por el contacto o exposición a sustancias químicas peligrosas, bajo la forma de gases, humo o polvo (p. 18). *Biológicos*. Son aquellos que se derivan de la exposición de agentes con vida (gérmenes, virus, bacterias y hongos) que puedan producir o transmitir enfermedades infecciosas, algún tipo de alergia o toxicidades. *Lugar de trabajo*. Es el área donde los trabajadores deben permanecer para realizar sus labores que emana su puesto de trabajo, independientemente que esté edificada o no. Por combinación de varios factores. Se debe prestar mucha atención a la conglomeración de factores de riesgos en un mismo lugar de trabajo, en especial en lugares que se comparte con colaboradores de otras instituciones. (p.20)

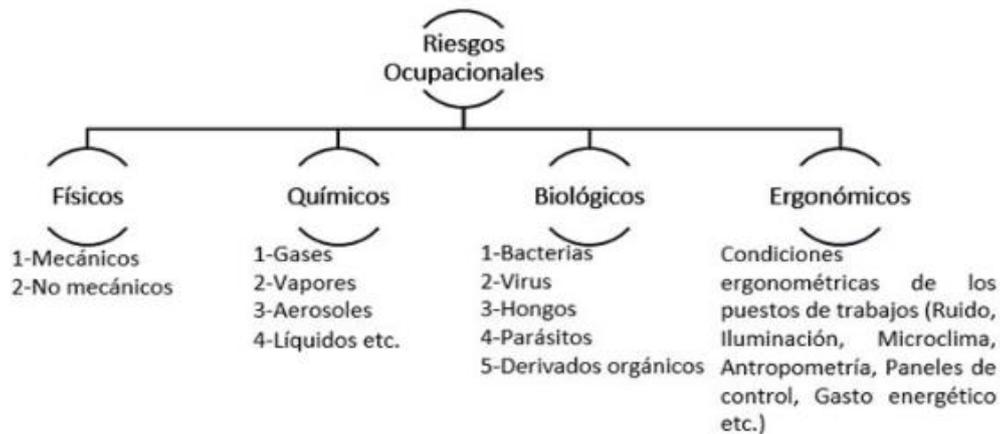


Figura 2. Riesgos derivados del trabajo

Fuente: Posada & González (2014), clasificación del riesgo

Gomez; Rojas; Pérez; Romero & Severiche (2015), menciona en su artículo que las condiciones del trabajo también repercuten en la salud y esto da a conocer los objetivos y subjetivos de orden fisiológico y sociocultural que permiten determinar y evaluar el perfil sociodemográfico de la población profesional. La salud guarda sintonía con las condiciones laborales, por ende, es necesario conocer que el estado de salud de un colaborador depende de las actividades que realiza, de su realidad social y de la manera de producción que se establece. (p. 31)

Además Moreno (2016), da a conocer que, el recurso de suplicación y su configuración legal nos sitúan ante un recurso delimitado tanto en los motivos por lo que se puede interponer, como en el tipo de resolución recurrible. Donde da a conocer que las modificaciones sustanciales de condición de trabajo y como excepción se excluyen las modificaciones sustanciales de la naturaleza colectiva de conformidad individual. Asimismo, se menciona el marco normativo que se dispone a la valoración jurídica, nos encontramos entre la modificación de las condiciones laborales individuales y acumula a ella una reclamación por vulneración de derechos fundamentales. (p. 213). De este modo García; Boix; Benavides; Gadea; Rodrigo & Serra (2016), menciona a través de su artículo, que las condiciones de trabajo tiene como significado, formar parte de, o tomar parte de en las participaciones de la empresa, de esta forma la motivación está

vinculada con el beneficio propio que compense justamente el esfuerzo puesto.(p. 88)

Sánchez & García (2017) sostiene que, las empresas esperan que los colaboradores se desempeñen de manera eficiente en las funciones que se les delega y con los lineamientos que se les proporcione, que sigan los reglamentos definidos para administrar su puesto de trabajo. A menudo, los directivos esperan que los colaboradores sean personas con iniciativa, que se supervisión sus funciones por ellos mismos, que desarrollen más competencias y que respondan de manera favorable a los retos organizacionales. En tanto, los colaboradores esperan que la empresa les ofrezca una remuneración justa, condiciones laborales seguras y un trato cortés. De la misma forma los colaboradores esperan que la alta dirección, se les autonomía, oportunidades de crecimiento y responsabilidades debidas. De esta manera la pretensión que tenga cada parte variará de empresa a empresa y de colaborador a colaborador, el reto está en alinear los objetivos generales con los intereses particulares. (p. 161)

Charaja & Mamani (2013) sostienen que los colaboradores son el principal eje propulsor de las actividades dentro de la organización, son el único recurso capaz de cumplir con los objetivos propuestos. Ahora bien, para que una organización alcanza la ventaja que tanto anhela, es necesario que la fuerza laboral tenga las condiciones necesarias, cuente con disponibilidad de recursos y reciban motivaciones, pues de gran parte de estos factores depende su desempeño individual y grupal. (p. 6)

Asimismo Sabastizagal; Cornejo & Benavides (2020), en su artículo menciona que, según la Organización Internacional del Trabajo, existe una alta frecuencia de muertes causados por accidentes dentro del trabajo o enfermedades relacionadas con la mala prácticas de seguridad y salud laboral. Estos trabajos generan un alto costo social y económico, debido a las pérdidas relacionadas con el tiempo de trabajo y la producción. En el aspecto laboral, el Perú mantuvo una economía de crecimiento que permitió un incremento del 2.4% del empleo formal de abril de 2013 a marzo de 2014 mostro una gran variación del 6.6% durante el primer trimestre del 2019, sin embargo, las condiciones de trabajos

tienen que ver con la salud y la seguridad que se desarrolla en su gestión. (p. 33)

Posada & González (2014) sostiene que prevenir es adelantarse, es decir generar condiciones de trabajo necesarias para que no ocurran sucesos lamentables. Existen tres niveles de prevención: *Primaria*. Es cuando se actúa desde la raíz del problema, por ejemplo, cambiar una maquinaria defectuosa, sustituyendo una sustancia altamente contaminante, por otro lado, no lo es cambiar bruscamente los horarios de trabajo. *Secundaria*. Es cuando se diseñan y se pone en marcha medidas sin eliminar el riesgo, por ejemplo, la instalación de extractores de humo. *Terciaria*. Esta última medida no evita el daño que se genera en la salud, sino que una vez que se haya producido algún mal, lo que se realiza es detener el deterioro de la salud, por ejemplo, a través del cambio de puestos o la rehabilitación de un colaborador que haya sufrido algún perjuicio. (p.21)

Referente a las dimensiones, Posada & González (2014) dimensiona a las condiciones laborales en los siguientes tres puntos: **Condiciones físicas**. Son aquellas condiciones de trabajo a las cuales está sujeto un colaborador. Indicadores: **Iluminación**: Una buena iluminación es primordial para realizar las labores sin dificultades. Es necesario tener buena luminosidad en las zonas de paso, escaleras, pasillos almacenes, vías de circulación, pues estas requieren de una óptima iluminación. **Comodidades**: En las instalaciones laborales debe estar completamente adecuadas para cerrar en los trabajadores una atmosfera de pasividad que se ves reflejada por los demás. **Tipo de maquinaria**: Dentro de los equipos de trabajo se encuentran las maquinarias, las cuales representan un elemento sumamente riesgoso para la seguridad y salud, tanto por sí solas como por la manera de cómo son utilizadas. **Uniforme**: El uniforme es obligatorio para los trabajadores a los que se les entrega un fotocheck o según sea el caso que ayude a representarlos con la institución. (p. 15)

Posada & González (2014), menciona la segunda dimensión: **Condiciones medioambientales**. Contaminación y otros factores donde se realiza la actividad económica. Indicador: **Contaminación**: Hace referencia a la introducción de sustancias u otros elementos que sin lugar a duda arrojamos al piso y no mantenemos un adecuado ambiente de trabajo. La contaminación puede ser también por sonidos, calor, radiactividad por la infraestructura que presenta la empresa o institución. (p. 17)

Para Posada & González (2014), menciona la dimensión: **Condiciones organizativas**. Esta segunda dimensión alude a la duración de los tiempos de trabajo, descansos, entre otras. Indicadores: **Jornada laboral**: Es el tiempo en destinado por la entidad para que el colaborador pueda desarrollar sus funciones. En el Perú la jornada laboral abarca por lo general 8 horas. **Descanso**: Este término sin duda esté relacionado al trabajo ya sea de física psicológica. Todo trabajo requiere de un esfuerzo que conlleva un desgaste, por lo que el descanso es esencial para el colaborador. (p. 20)

Referente a la productividad, Uribe (2015) lo define como la forma por la cual se asiste a la organización a obtener las cantidades de trabajo útiles en un rango de tiempo determinado. Dicho de otro modo, es el cargo que se otorga para transformar a la organización en utilidad, es lo que anhela conseguir un jefe. Por otro lado, representa es una valuación de eficiencia de parte de los integrantes de una firma empresarial para conseguir las metas diseñadas. (p.95)

Para Robayo; Rico; Hurtado & Ortega (2016), menciona que la productividad se analiza desde las publicaciones con la filiación institucional, además de las instituciones tiene que ver con lo académico, sin embargo son determinantes e importante para generar el éxito académico, esto también ayuda a tomar decisiones personales, de manera crucial como puede ser entre el personal que labora y los estudiantes. (p. 4)

Seguidamente Medina; Montalvo & Vásquez (2017), mencionan que el mejoramiento de la productividad es el proceso que se da en muchas empresas, pues en la actualidad los clientes son cada vez más exigentes, ahora

no solo exigen buen precio, sino calidad. Por ende, es un reto para las empresas invertir en proyectos que optimicen recursos y conseguir un mejor posicionamiento en el mercado. (p. 2)

Asimismo Machado & Hernández (2015), señala que la productividad es el órgano difusor de las sociedades, está representada por la relación de la cantidad de productos obtenidos y los recursos utilizados, además, es necesario considerar los resultados esperados y el horizonte de tiempo empleado para conseguirlos. (p. 346). Por su parte, Chiavenato (2001) sostiene que la productividad “consiste en la ejecución del cumplimiento de las actividades asignadas por la organización, lo cual es importante la función principal del talento humano y a su vez, la satisfacción de ello”. (p. 356)

Consecuentemente Parra; Para & Cerezo (2019), en su artículo menciona que, según las investigaciones realizadas por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015), se ha logrado determinar la importancia de realizar enfoques integrales en las instituciones, para establecer guías para la adquisición de hábitos esto enfocado a una empresa de alimentos que se recuperan en la reducción de los días de enfermedad, de los accidentes dentro del trabajo y por un crecimiento de la productividad, se destacó la conexión que puede tener el empleado y la empresa. P. 234)

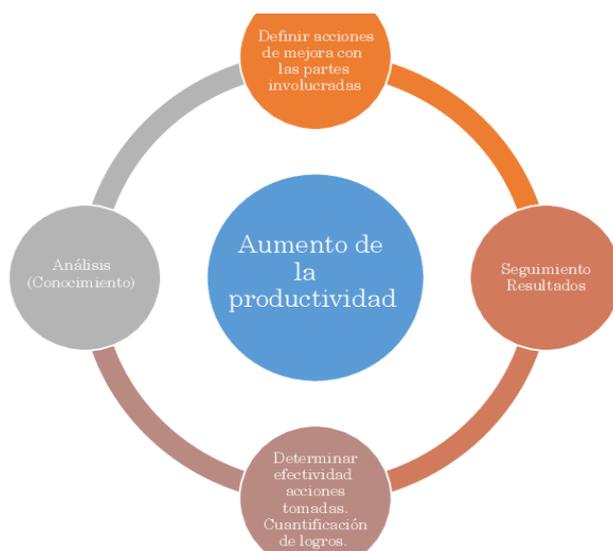


Figura 3. Importancia de la productividad laboral

Fuente: Parra; Para & Cerezo (2019), elaboración propia.

El autor Uribe (2015) sostiene que los siguientes factores tienen incidencia en la productividad laboral: *Evitación del trabajo*: Se refiere a aquellas acciones de parte de los colaboradores que no suman a las metas institucionales, por ejemplo, la tardanza en el ingreso, ausentismo laboral frecuente o extendida, fingimiento de labores, enfermedades. Así como otras actividades no relacionadas con las labores específicas, dentro de ellas el chisme, largas conversaciones con los compañeros de trabajo, abuso del uso de teléfono, pc, servicios higiénicos o, decadencia del desempeño. *Sensibilidad a la injusticia*: La reacción que suelen mostrar los individuos frente a la percepción de justicia es moderada dado a que existe una sensibilidad respecto a la desigualdad. *Justicia organizacional interpersonal*: Los colaboradores se sienten motivados por el trato igualitario que se les brinda respecto a sus demás compañeros de trabajo. Es entonces, la percepción de la fuerza laboral acerca de que tan equitativo es el trato que les brinda la entidad. *Trastornos psicosomáticos*: Son alteraciones que se producen en la salud ante la presencia de enfermedades, sintomatología, trastornos de sueño, psiconeuróticos, dolor, ansiedad y depresión. (102).

Fauré; Miranda & Caro (2015), mencionan que, hoy en día el indicador de desarrollo y de mayor valor a la producción científica publicada es sobre la productividad, por lo que menciona que está relacionada en las decisiones y mediante esto se sigue las reglas del universo como lo que tiene que ver con la organización, el descanso y la técnica de moda. No existen fórmulas mágicas que se relaciona con el entorno, si no que la secuencia tiene que ver con las personas y otras formas de adaptarse en la organización. (p. 344)

Para Uribe (2015), la intención de permanencia es la voluntad concebida y consiente de seguir formando parte de la organización, está ha sido identificada como el factor más relevante e inmediato de la rotación, conforme al postulado de que mejor predictor del comportamiento es la voluntad por ejecutar dicho comportamiento. En relación al involucramiento con el puesto, es necesario señalar la importancia que mantiene la autoestima del trabajador con las exigencias del puesto. También puede ser concebido como un estado mental que refleja el grado de identificación psicológica con el puesto de trabajo. Por

último, en relación a la sobrecarga de trabajo, el autor enfatiza que el resultado de la sobrecarga se produce a partir de la interacción entre un sujeto en particular con las tareas específicas a realizarse. (p.103)

Fontalvo; De la Hoz & Morelos (2017), da a conocer que, la productividad es instrumento que permite medir y administrar de forma eficiente el conocimiento y desarrollo de los procesos internos. Además, menciona que la productividad que alcanzan las empresas, se destaca en los recursos humanos, ya que las personas desarrollan los procesos y juegan un rol destacado en las actuaciones internas de la organización en beneficio de los objetivos establecidos. Es importante considerar al trabajador como un recurso de trabajo imprescindible, meritar sus logros, brindarle los materiales necesarios y proporcionarles un buen estado laboral, pues estos elementos facilitarían el cumplimiento debido de los objetivos organizacionales. (p. 49)

Chiavenato (2001) menciona que: “estas características tienen particularidades en base a conocimientos, capacidades y habilidades propias por el colaborador”: Adaptabilidad: Nos da a entender a la expresión de ideas de manera positiva, en un grupo o individualmente. Aplicando un lenguaje adecuado o términos de acuerdo al receptor. Iniciativa: Significa dar el primer paso para lograr los objetivos planteados por la organización. Conocimientos: Es aquel nivel logrado, a base de actitudes, aptitudes, inteligencia o competencia relacionados a las funciones realizadas. La capacidad de mantenerse a las transformaciones que dan a diario. Trabajo en conjunto: Es una capacidad que tiene el personal para desempeñarse naturalmente en un equipo de humano de trabajo, a base de liderazgo y empatía, contribuyendo eficazmente en la organización. Estándares de Trabajo: Son aquellas capacidades que permiten el desarrollo de modelos, con el propósito de conseguir las metas o patrones de los objetivos y datos que ayuden a la mejora del sistema. (p. 367)

Para Bonilla & Singaña (2019), la productividad es la relación causada por el resultado de una actividad y los medios que han sido empleados durante su producción. Dentro del ámbito organizacional se conceptualiza como el resultado cuantificable de las acciones realizadas en un periodo establecido,

también puede ser medida como la eficiencia de un colaborador y la forma en como optimiza los recursos. (p. 73) Por su parte, Luyando (2016) sostiene que el salario es la retribución que se le hace al colaborador por su productividad marginal, por ejemplo, dentro del equilibrio el salario es el resultado de la producción marginal del colaborador. Una persona estará dispuesta a brindar sus servicios en función al salario que se establece en el mercado, puesto que la decisión que toma esta entre dedicar tiempo al ocio o al trabajo. (p.51)

Según Ccollana (2013), menciona que, la rotación de la fuerza laboral y el ausentismo son dos variables que se encuentran insertas en las entidades; por su parte el talento humano hace que las entidades tanto públicas como privadas sean más productivas, por lo que se hace necesario contar con el compromiso de parte de los colaboradores para con la firma, deslindado cualquier tipo de malos entendidos que atente contra su labor y permanencia en la organización. Estos dos factores son alarmantes negativos en el interior de la empresa, ya que la alta rotación involucra gastos monetarios e inversión elevada de tiempo, por su parte el ausentismo laboral, genera retrasos en los proyectos, demoras en la toma de decisiones (en caso de puestos directivos), genera más trabajo sus compañeros y desequilibra el plan estratégico. (p. 52)

Uribe (2015) sostiene que los bajos niveles de productividad pueden ser un foco que muestre la existencia de enfermedades en el trabajo. Por su parte el ausentismo, es conceptualizado como la condición en la cual el colaborador se encuentra de forma física en su puesto de trabajo, pero en escenarios inadecuadas “estar presente en el trabajo, pero no estando en él”, los cuales afectan los intereses económicos y productivos en la organización. Este hecho es alarmante más aún cuando la persona ocupa un puesto de trabajo estratégico en la empresa y cuyas decisiones son la brújula en el mercado. (p.95)

Uribe (2015) sostiene que el clima empresarial y el ambiente laboral, están determinados por su contexto económico, socio-cultural y político, y aquel que influye en la productividad, en la percepción y en la salud de los colaboradores. El clima empresarial es una variable determinante para la salud laboral de las

personas, al mismo tiempo que depende de los comúnmente conocidos microclimas; es decir, del contexto social, económico, psicológico, político y legal de las organizaciones en una relación indirecta, pero exponencial para conseguir la productividad y salud ocupacional. (p.18)

Para Tello (2017), da a conocer que, la importancia del ámbito de servicios en las economías en vías de desarrollo se determina en la parte del trabajo en el análisis de la manera como trabajan, no obstante la capacidad de las empresa de las naciones en desarrollo para innovar en la productividad tiende en involucrarse en la tecnología a desarrollar cambios con bajo impactos en los mercados internacionales y se basan por lo general en imitaciones y las transferencias tecnológicas. Sin embargo, las características se enfocan muchas veces en las empresas de mayor desarrollo y son ellos que manejan una productividad del personal como lo más adecuado de esto depende manejar el producto, proceso o las patentes. (p. 75)

Factores que influyen en la productividad, Pereyra & Micha (2016) mencionan que “depende del rendimiento laboral, los factores que se relacionan en las organizaciones, como la cultura y sus condiciones como la motivación, el clima laboral, la comunicación, los horarios, los factores ambientales, el desarrollo profesional y las herramientas necesarias. (p. 222)

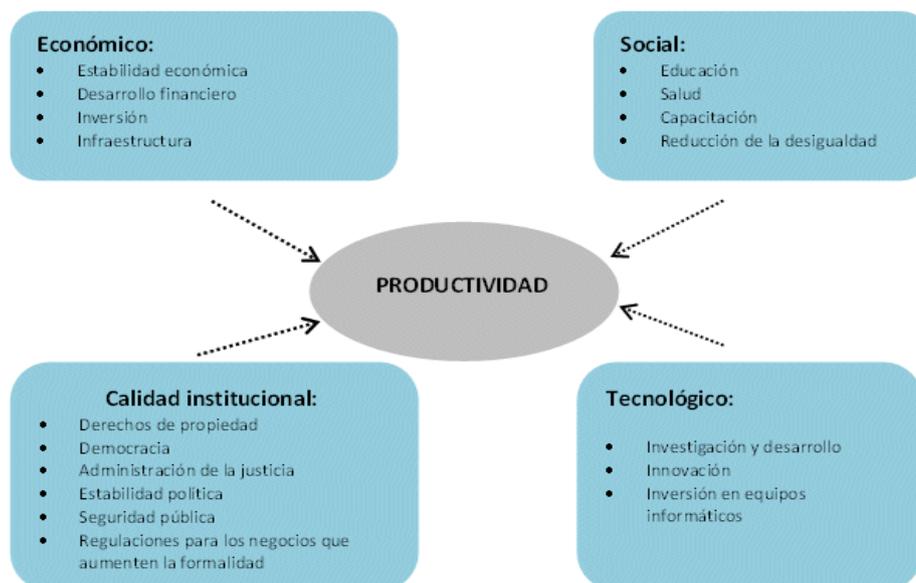


Figura 4. Determinantes de la productividad por factores

Fuente: Elaboración en cuanto a la documentación

Montoya, et al. (2017) sostienen que es relevante resaltar que la actividad de trabajo es la forma en la que un colaborador (a) realiza sus funciones, considerando las condiciones en las que trabaja, los materiales, los limitantes, las exigencias y las dificultades que se presente. Las organizaciones actuales han optado por un nuevo modelo de gestión, el cual se centra en mejorar la productividad de la fuerza laboral, tal hecho se ve impulsado por la necesidad de ser más competitivos y permanecer en el mercado. (p.7)

Morales & Masias (2014) reconocen que la productividad está ligada a los índices de producción; y que está comenzó con la revolución empresarial, sin embargo, fue en la segunda guerra mundial que tomo importancia, para ello fue necesario conceptualizar el término de la productividad, el mismo que involucra los siguiente cuatro objetivos: *Social*: realizar las cosas mejor que ayer, y mañana mejor que el día de hoy. *Psicológico*: Elevar los niveles de motivación en los miembros de la institución, ya que es concebida como una fuerza impulsora capaz de promover el esfuerzo permanente para ser cada día más competitivos en las funciones que se realiza. *Financiero*. Que consiste principalmente en generar valor adicional a los servicios y productos, y conseguir la justa repartición de utilidades. *Logístico*: Hace referencia a la relación que existe entre lo que ingresa y lo que se despacha, el cual pretende mejorar el performance y calidad de los bienes. (p. 42)

Jaimes; Luzardo & Rojas (2018) mencionan los tipos de productividad: *Laboral*: También denominada a razón de la hora trabajada, ésta se establece en función de las horas laboradas. *Total*: Es aquella que toma en cuenta la cantidad de recursos y elementos que intervienen durante la producción. *Marginal*: Es el bien que resulta al realizar una alteración en los factores que se consideran para la productividad. (p. 45)

Referente a las dimensiones, Uribe (2015) afirma que la productividad posee las siguientes dimensiones: **Liderazgo**. Está determinada por la percepción de la inteligencia, don de mando y responsabilidad del líder, que puede estar dirigido a las funciones, a las personas, a ambos o a ninguno. La tolerancia y autoritarismo son dos extremos para dirigir a los demás, para obtener resultados y cumplir metas. Indicadores: **Inteligencia**: Está relacionada con la

inteligencia emocional y la agrupación de habilidades psicológicas que nos permiten expresar nuestras acciones emocionales moderadamente y comprender a los demás. **Don de mando:** Es lo que llamamos la autoridad y esto viene a ser el supervisor que en varias ocasiones está afectada por la percepción de diferentes elementos o aportes. **Responsabilidad:** La responsabilidad en el trabajo es definitiva y se tienen que asumirlo, resulta que mientras las responsabilidades sean mayores, significa que el colaborador posee un mejor puesto en la organización. (p.101) Seguidamente menciona la dimensión: **Engagement.** Hace referencia al nivel de entusiasmo que el colaborador tiene con su organización. Se observa un nivel alto cuando el trabajador se expresa de manera positiva de la organización, de sus colegas, de sus trabajadores y su clientela; así como su intención de permanecer en la empresa y su compromiso por realizar esfuerzos adicionales a favor de la empresa. Indicador: **Entusiasmo:** Es la experiencia emocional que se produce a raíz de la admiración por algo. Dentro del ámbito laboral una persona siente emoción al iniciar su línea de carrera en una nueva empresa. (p.101). Hace mención de la dimensión: **Compromiso organizacional.** Ser capaz de seguir motivado a pesar de los obstáculos que se puedan encontrar en los procesos, controlar los impulsos negativos, regular los estados de ánimo, evitar los niveles de estrés y practicar la empatía. Indicadores: **Estado de ánimo:** Hace referencia al conjunto de actitudes y comportamientos que se demuestran en la vida emocional, a raíz de las situaciones expuestas. **Empatía:** Una gran parte del día pasamos en el trabajo, es aprender a convivir con personas con las que somos afines, otras con las que no y algunas con las que no nos llevamos bien, ser empático es ser evidentemente respetuosos con los demás. (p.100) Menciona la dimensión: **Bienestar emocional.** Son respuestas ligadas al ámbito afectivo, cognitivo y fisiológico, que por lo general están ligadas a las muestras de júbilo, tristeza, ganas de dormir, dinamismo y bienestar. Indicadores: **Cognitivas:** Es la habilidad que tiene la capacidad para obtener información en nuestro ambiente, esta capacidad se enfoca en el desempeño laboral. **Afectivas:** Constituye directamente en la creación de comunidades y de subjetividad colectivas, se da mediante un círculo en las que se mueve los efectos y los valores se han observado en gran medida en la capacidad para

relacionarse con las demás personas. **Fisiológicas:** Corresponde a aquellas necesidades físicas de las personas como el de caminar, beber agua, comer, etc., es decir, aquellas netamente necesarias para la supervivencia. (p.99). Finalmente, menciona la dimensión: **Satisfacción en el trabajo.** Se trata de una reacción de carácter afectivo y cognitivo que se obtiene a causa de la evaluación del expertis laboral y que consecuentemente conlleva a un estado emocional placentero; por tanto, la satisfacción laboral es el nivel de agrado que el colaborador muestra en su actual puesto de trabajo. Pone en manifiesto el constructo total de trabajo y lo relaciona con el sueldo, horario, relaciones laborales, condiciones, etc. Indicadores: **Sueldo:** Es la forma de recibir periódicamente la suma de dinero de un trabajador esto se da a la realización de una delegación de funciones o elaboración de un bien. **Horario:** La jornada ordinaria es de 8 horas o 48 horas por semana como máximo. O puede haber que existen estipulaciones de las empresas esto se debe a las modificaciones según llegues con la empresa. **Relación:** Es el vínculo laboral entre los colaboradores y el empleador; o cuando una persona presta sus servicios bajo ciertos derechos, normas y reglamentos a cambio de una retribución monetaria. **Condiciones y tipo de trabajo:** Son aspecto del ambiente de trabajo con posibilidad de afectación a la salud del personal, los cuales pueden ser aspectos ambientales, tecnológicos, o está específicamente relacionado con el tipo de trabajo que realiza. (p.100)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Corresponde a un enfoque de tipo cuantitativo, debido a que se procede a recopilar la información para posteriormente hacer las pruebas de hipótesis. En ese sentido, la investigación se medirá en base a datos numéricos y porcentuales.

Tipo: Es aplicada, está orientada a determinar por medio del conocimiento científico las formas por los cuales se puede cubrir una determinada necesidad.(Concytec, 2018, p. 2)

Alcance: Corresponde al desarrollo de un alcance descriptivo-correlacional, debido a que, en la investigación se busca determinar las relaciones que existen entre las variables abordadas, así como conceptos que muestren la posibilidad de establecer una relación entre sí. Por lo general, se tienen a analizar la relación entre más de dos variables.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 158).

Diseño de investigación

No experimental: La investigación es sistemática y empírica, esto dado a que se observan la actuación de las variables en su estado natural, es decir, no se realiza una manipulación deliberada. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 153)

De corte transversal, debido a que la recolección de información, se lleva a cabo en un momento único, su finalidad ahonda en estudiar y analizar la incidencia entre las variables abordadas en un lapso de tiempo específico. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 154)

3.2. Variable, operacionalización

Variable I: Condiciones laborales

Definición conceptual: Posada & González (2014) lo define como “un enfoque integrador que relaciona a la persona con su medio socio-cultural, físico y con todos aquellos factores que generan calidad de vida”. (p.15).

Definición operacional: Es una herramienta de integración que ayuda a establecer relaciones entre la empresa u organización y el capital humano.

Variable II: Productividad

Definición conceptual: Uribe (2015) lo define como la forma por la cual se asiste a la organización a obtener las cantidades de trabajo útiles en un rango de tiempo determinado. Dicho de otro modo, es el cargo que se otorga para transformar a la organización en utilidad, es lo que anhela conseguir un jefe. Por otro lado, representa es una valuación de eficiencia de parte de los integrantes de una firma empresarial para conseguir las metas diseñadas. (p.95)

Definición operacional: Es el medio por el cual una organización logra sus objetivos con la ayuda de todo su capital humano, haciendo uso de sus habilidades y conocimientos que le permitan desarrollarse profesionalmente.

3.3. Población y muestra

Población: Finita. Para Hernández; Fernández & Baptista (2014), es la agrupación de elementos con características comunes de todos los casos coincidan con la serie específica (contexto, lugar y tiempo). (p. 174)

La población estará conformada por 77 colaboradores de la municipalidad provincial de San José de Sisa, en el año 2020.

Criterios de inclusión: Se incluye solo al trabajador nombrado y con contrato CAS de la municipalidad provincial de San José de Sisa, en el año 2020

Criterios de exclusión: Se excluye al trabajador con modalidad de contrato (Locador) de la municipalidad provincial de San José de Sisa, en el año 2020.

Muestra: Hernández; Fernández & Baptista (2014), menciona que es una cantidad específica de la población sobre la cual se recolecta información, cabe resaltar que la muestra ha sido delimitada con anterioridad y representa una cantidad específica de la población. (p. 173) La muestra estará conformada por 77 colaboradores.

Muestreo:

Según Hernández et al., (2014), es un muestreo no probabilístico, debido que del conjunto de la población se tomara al azar los elementos. Donde se realizará un muestreo No Probabilístico porque se trabajará con el total de la población.

Muestreo no probabilístico:

En cuanto a nuestro proyecto de investigación se aplica el muestreo no probabilístico, porque supone el procedimiento de selección orientado por las características de investigación. Hernández; Fernández & Baptista (2014, p. 189)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó como técnica de investigación a la encuesta, pues es el método de recopilación de datos que nos permitirá obtener información. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 217).

Instrumentos

Es el cuestionario, las cuales estarán distribuidos de la siguiente manera:

Cuestionario 1: Condiciones laborales, el cual estará compuesta por 21 ítems y tendrá como posibles respuestas Muy inadecuado, Inadecuado, Regular, Adecuado y muy adecuado.

Cuestionario 2: Productividad, el cual estará compuesta por 20 ítems y tendrá como posibles respuestas: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

Validez

Juicio de experto: La validez de los instrumentos para la recolección de datos se realizará mediante el criterio de 3 especialistas en los temas de marketing de servicios y fidelización de los clientes.

Confiabilidad: La confiabilidad de los instrumentos de evaluación se hará mediante el coeficiente de Alfa de Crombach, con la cual se determinará el índice de confiabilidad de ambas variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 217).

Ficha técnica de condiciones laborales

Título: Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/39613/C%c3%a1ceres_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Autor creador (año): Cáceres Coral, Jorge- 2019

Dimensiones:

- Condiciones físicas
- Condiciones medio ambientales
- Condiciones organizativas

Escala de medición: Ordinal

- 1 Muy inadecuado
- 2 inadecuado
- 3 Regular
- 4 Adecuado
- 5 Muy adecuado

Numero de ítems: 21 ítems

Validez de contenido (juicio de expertos):

Mg. Keller Sánchez Dávila (Metodólogo)
Dr. Walker Díaz Panduro (Docente universitario)
Mg. Claudia Elizabeth Ruiz Camua (Docente universitario)

Fiabilidad (alfa de Cronbach): El coeficiente Alfa de Cronbach, nos reportó un valor de 0,965 para el instrumento de medición de la variable condiciones de trabajo (cuestionario)

Ficha técnica de la productividad

Título: **Motivación** laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34054/Murga_GEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Autor creador (año): Murga Guzmán, Evelyn Jessica-2018

Dimensiones:

- Liderazgo
- Engagement
- Compromiso organizacional
- Bienestar emocional
- Satisfacción en el trabajo

Escala de medición: Ordinal

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

Número de ítems: 20 ítems

Validez de contenido (juicio de expertos):

Mg. Aramburú Geng, Carlos Abraham.

Mg. Cervantes Ramón, Edgar F.

Mg. Navarro Tapia, Javier.

Fiabilidad (alfa de Cronbach): 0. 821

3.5. Procedimientos

Se inició a partir del planteamiento y análisis del problema de investigación, siendo el método utilizado el empírico. Para la construcción del segundo capítulo la cual corresponde al marco teórico; se optó por las teorías y trabajos de investigación contemporáneos, de manera que la información presentada es verídica y actual.

3.6. Métodos de análisis de datos

La recolección de información se realizará mediante el uso de tablas, figuras y SPSS V.25 a fin de contrastar las hipótesis planteadas por el estudio.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se sustenta en los principios básicos de la ética, respetando debidamente los derechos de cada autor presentado y los lineamientos expuestos por la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1
Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
GENERO	Masculino	47	61.0
	Femenino	30	39.0
	Total	77	100.0
EDAD	20 a 30 años	5	6.5
	31 a 40 años	19	24.7
	41 a 50 años	45	58.4
	51 a más años	8	10.4
	Total	77	100.0
GRADO DE INSTRUCCIÓN	Nivel secundaria	11	14.3
	Nivel técnico superior	36	46.8
	Nivel universitario	30	39.0
	Total	77	100.0
CONDICIÓN LABORAL	Contrato formato CAS	43	55.8
	Nombrado	34	44.2
	Total	77	100.0
LUGAR DE PROCEDENCIA	Costa	16	20.8
	Sierra	42	54.5
	Selva	19	24.7
	Total	77	100.0
ÁREA DE TRABAJO	Secretaria general	4	5.2
	Gerencia municipal	4	5.2
	Tecnología de información, comunicación e imagen	12	15.6
	Gerencia de asesoría jurídica	8	10.4
	Gerencia de planificación y presupuesto	8	10.4
	Gerencia de infraestructura y desarrollo territorial	8	10.4
	Gerencia de desarrollo social	13	16.9
	Gerencia de gestión ambiental y desarrollo económico	12	15.6
	Gerencia de seguridad, fiscalización y transporte	8	10.4
	Total	77	100.0

Fuente. Spss. V.25

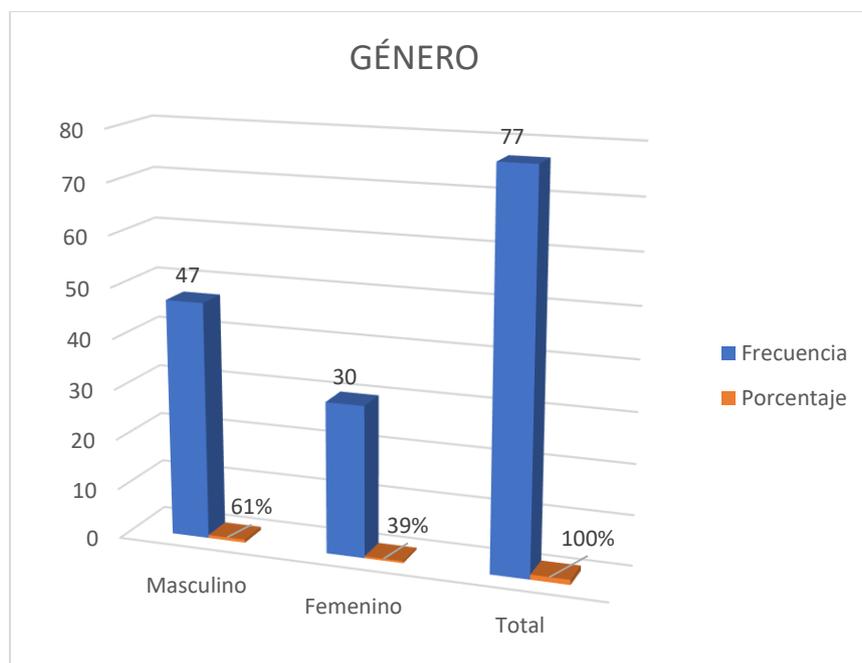


Figura 1. Genero

Interpretación:

Conforme a la figura 1, se muestra el análisis sociodemográfico, con respecto al género del total de los encuestados el 61% es de género masculino y el 39% son del género femenino.

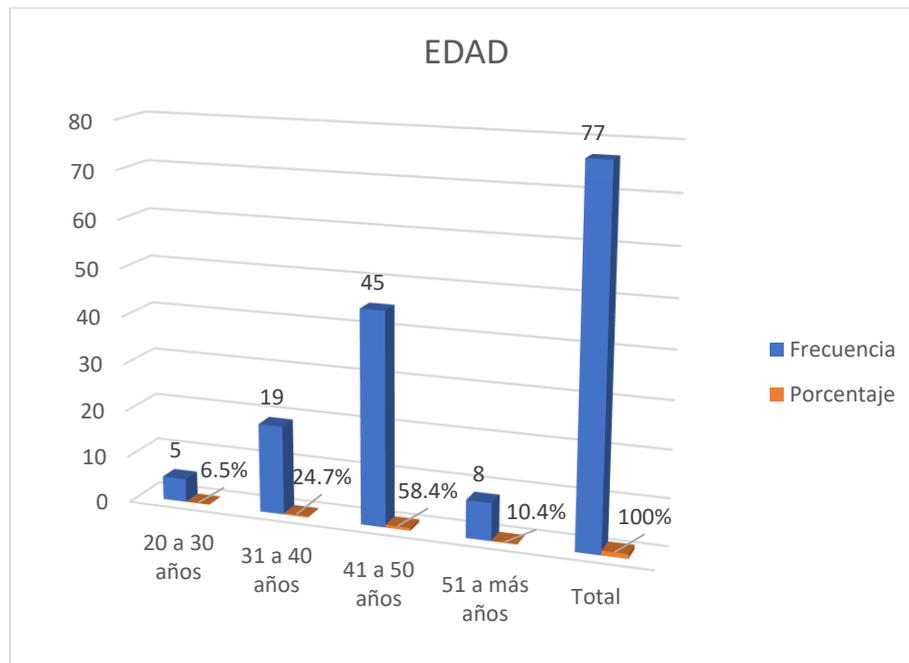


Figura 2. Edad

Interpretación:

Conforme a la figura 2, se muestra el análisis sociodemográfico, con respecto a la edad del total de los encuestados el 6.5% están en el rango de 20-30 años, el 24.7% están en el rango 31-40 años, el 58.4% están en el rango de 41-50 y solo el 10.4% están en el rango de 51 a más años.

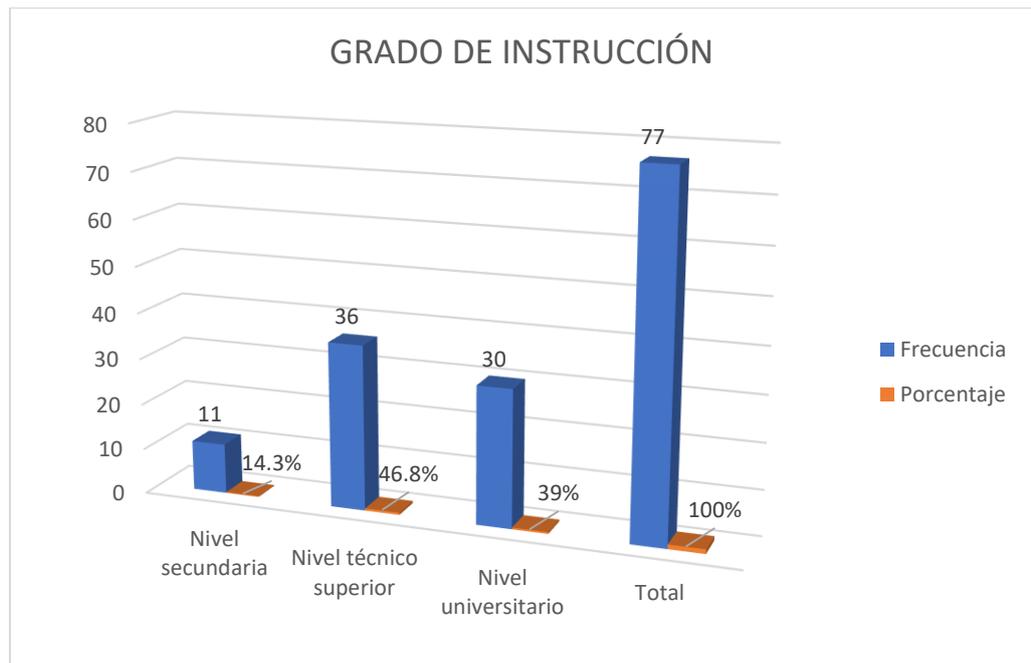


Figura 3. Grado de instrucción

Interpretación:

Conforme a la figura 2, se muestra el análisis sociodemográfico, con respecto al grado de instrucción del total de los encuestados el 14.3% son de nivel secundaria, el 46.8% nivel técnico superior y el 39% son de nivel universitario.

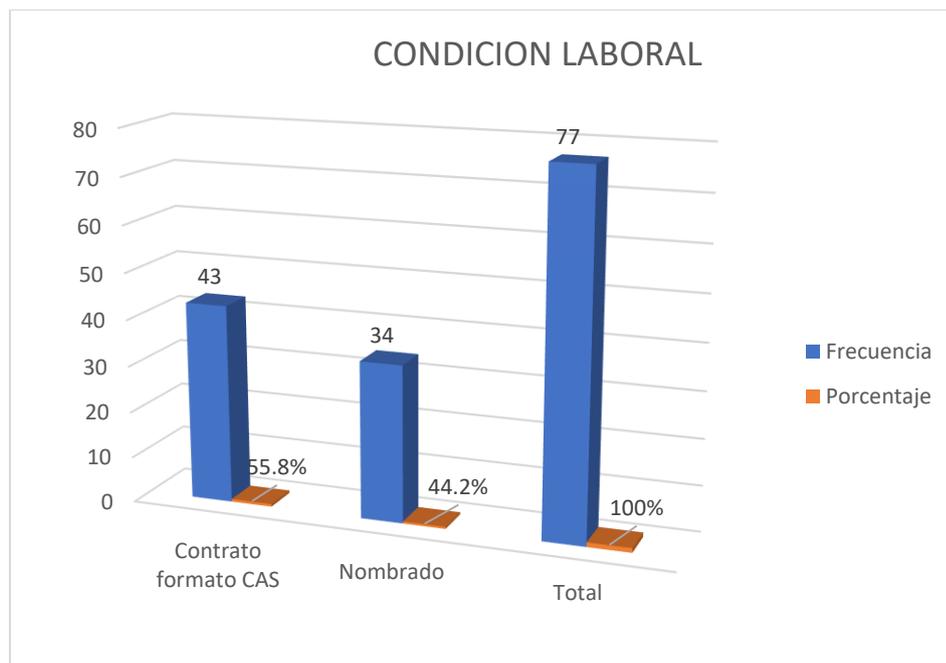


Figura 4. Condición laboral

Interpretación:

Conforme a la figura 2, se muestra el análisis sociodemográfico, con respecto a la condición laboral del total de los encuestados el 55.8% tienen contrato formato CAS y el 44.2% son nombrados.

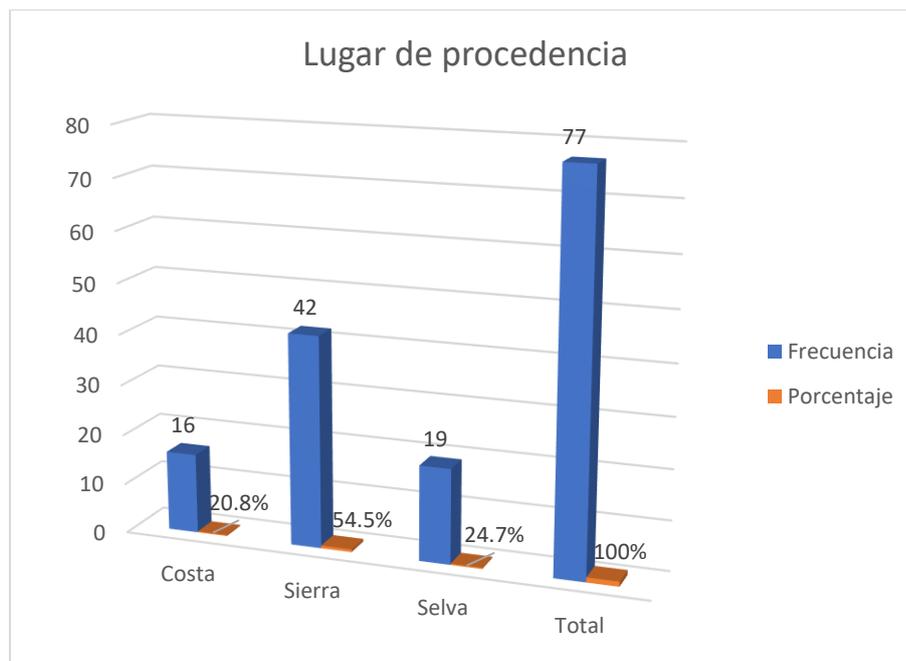


Figura 5. Lugar de procedencia

Interpretación:

Conforme a la figura 2, se muestra el análisis sociodemográfico, con respecto al lugar de procedencia del total de los encuestados el 20.8% son de la costa, el 54.4% son de la sierra y el 24.7% son de la selva.

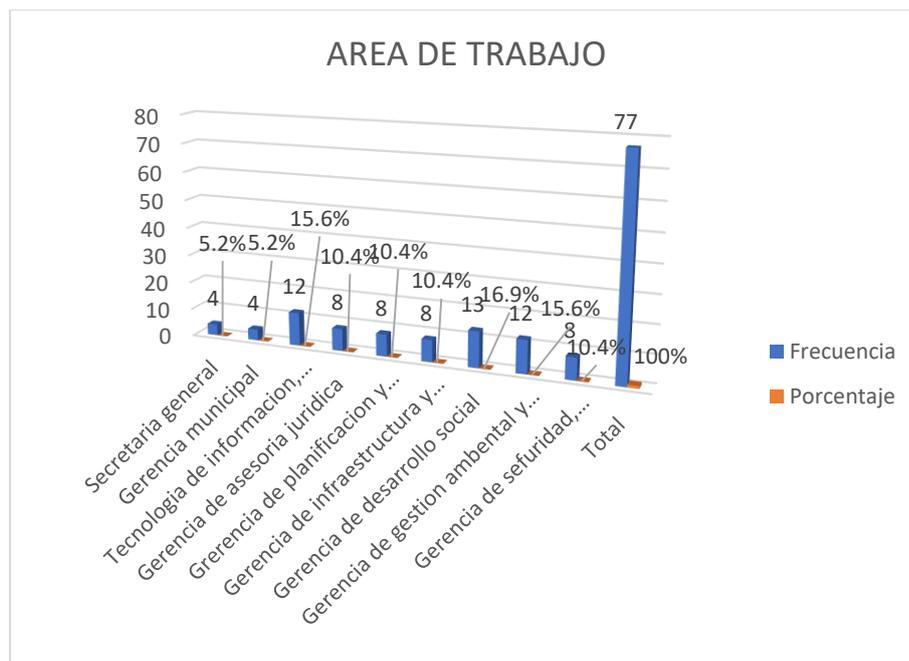


Figura 6. Área de trabajo.

Interpretación:

Conforme a la figura 2, se muestra el análisis sociodemográfico, con respecto al área de trabajo del total de los encuestados el 5.2% secretaria general, el 5.2% gerencia municipal, el 15.6% tecnología de información, comunicación e imagen, el 10.4% gerencia de asesoría jurídica, el 10.4% gerencia de planificación y presupuesto, el 10.4% gerencia de infraestructura y desarrollo territorial, el 16.9% gerencia de desarrollo social, el 15.6% gerencia de gestión ambiental y desarrollo económico y el 10.4% gerencia de seguridad, fiscalización y transporte.

Tabla 2*Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach*

	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Condiciones laborales (0.976) (21 ítem)	Condiciones físicas	0.938	7
	Condiciones medio ambientales	0.941	7
	Condiciones organizativas	0.901	7
	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Productividad (0,961) (20 ítem)	Liderazgo	0.927	4
	Engagement	0.939	6
	Compromiso organizacional	0.863	3
	Bienestar emocional	0.827	3
	Satisfacción del trabajo	0.864	4

Fuente: *Elaboración propia*

Con respecto a la confiabilidad, la tabla 2 muestra que los coeficientes de Alfa de Cronbach tienen resultados sobre 0,8 lo cual manifiesta que la confiabilidad es aceptable de acuerdo a los resultados obtenidos en la muestra, este resultado también demuestra que el instrumento es apto para poblaciones similares. Según (Hernández et al; 2014, p. 295), manifiesta que un instrumento debe estar con un coeficiente mayor a 0.70 para ser fiable y apta para la investigación.

Tabla 3

Análisis de la variable condiciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje
CONDICIONES LABORALES	muy inadecuado	3	3.9
	inadecuado	18	23.4
	regular	31	40.3
	adecuado	21	27.3
	muy adecuado	4	5.2
	Total	77	100.0
Condiciones físicas	muy inadecuado	3	3.9
	inadecuado	20	26.0
	regular	30	39.0
	adecuado	19	24.7
	muy adecuado	5	6.5
	Total	77	100.0
Condiciones medioambientales	muy inadecuado	3	3.9
	inadecuado	14	18.2
	regular	38	49.4
	adecuado	18	23.4
	muy adecuado	4	5.2
	Total	77	100.0
Condiciones organizativas	muy inadecuado	3	3.9
	inadecuado	16	20.8
	regular	32	41.6
	adecuado	23	29.9
	muy adecuado	3	3.9
	Total	77	100.0

Fuente. Spss. V.25

Interpretación:

En cuanto a la variable; Condiciones laborales, el 3.9% muy inadecuado, el 23.4% inadecuado, el 40.3% regular, el 27.3% adecuado, el 5.2% muy adecuado. En cuanto a la dimensión; Condiciones físicas, el 3.9% muy inadecuado, el 26% inadecuado, el 39% regular, el 24.7% adecuado, el 6.5% muy adecuado. En cuanto a la dimensión; condiciones medio ambientales, el 3.9% muy inadecuado, el 18.2% inadecuado, el 49.4% regular, el 23.4% adecuado, el 5.2% muy adecuado. En cuanto a la dimensión; condiciones organizativas, el 3.9% muy inadecuado, el 20.8% inadecuado, el 41.6% regular, el 29.9% adecuado, el 3.9% muy adecuado.

Tabla 4*Análisis de la variable productividad.*

		Frecuenci a	Porcentaje
PRODUCTIVIDAD	totalmente en desacuerdo	1	1.3
	en desacuerdo	19	24.7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	42.9
	de acuerdo	21	27.3
	totalmente de acuerdo	3	3.9
	Total	77	100.0
Liderazgo	totalmente en desacuerdo	5	6.5
	en desacuerdo	16	20.8
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	33.8
	de acuerdo	24	31.2
	totalmente de acuerdo	6	7.8
	Total	77	100.0
Engagement	totalmente en desacuerdo	3	3.9
	en desacuerdo	15	19.5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	35.1
	de acuerdo	26	33.8
	totalmente de acuerdo	6	7.8
	Total	77	100.0
Compromiso organizacional	totalmente en desacuerdo	3	3.9
	en desacuerdo	18	23.4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	37.7
	de acuerdo	22	28.6
	totalmente de acuerdo	5	6.5
	Total	77	100.0
Bienestar emocional	totalmente en desacuerdo	4	5.2
	en desacuerdo	23	29.9
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	29.9
	de acuerdo	25	32.5
	totalmente de acuerdo	2	2.6
	Total	77	100.0
Satisfacción en el trabajo	totalmente en desacuerdo	1	1.3
	en desacuerdo	19	24.7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	31.2
	de acuerdo	25	32.5
	totalmente de acuerdo	8	10.4
	Total	77	100.0

Fuente. Spss. V.25

Interpretación:

En cuanto a la variable; Productividad, el 1.3% totalmente en desacuerdo, el 24.7% en desacuerdo, el 42.9% ni en desacuerdo ni en desacuerdo, el 27.3% de acuerdo, el 3.9% totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión; liderazgo, el 6.5% totalmente en desacuerdo, el 20.8% en desacuerdo, el 33.8% ni en desacuerdo ni en acuerdo, el 31.2% de acuerdo, el 7.8% totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión; engagement, el 3.9% totalmente en desacuerdo, el 19.5% en desacuerdo, el 35.1% ni en desacuerdo ni en acuerdo, el 33.8% de acuerdo, el 7.8% totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión; compromiso organizacional, el 3.9% totalmente en desacuerdo, el 23.4% en desacuerdo, el 37.7% ni en desacuerdo ni en acuerdo, el 28.6% de acuerdo, el 6.5% totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión; bienestar emocional, el 5.2% totalmente en desacuerdo, el 29.9% en desacuerdo, el 29.9% ni en acuerdo ni de acuerdo, el 32.5% de acuerdo, el 2.6% totalmente de acuerdo. En cuanto la dimensión; satisfacción en el trabajo, el 1.3% totalmente en desacuerdo, 24.7% en desacuerdo, el 31.2% ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 32.5% de acuerdo, el 10.4% totalmente de acuerdo.

Tabla 5*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de una muestra*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	n	Sig.
CONDICIONES LABORALES	0.203	77	0.000
Condiciones físicas	0.204	77	0.000
Condiciones medioambientales	0.249	77	0.000
Condiciones organizativas	0.213	77	0.000
PRODUCTIVIDAD	0.225	77	0.000
Liderazgo	0.188	77	0.000
Engagement	0.202	77	0.000
Compromiso organizacional	0.192	77	0.000
Bienestar emocional	0.205	77	0.000
Satisfacción en el trabajo	0.201	77	0.000

Fuente: Elaborado por el SPSS 25**Interpretación:**

Tal como lo indica la tabla 5, se procedió a aplicar la prueba denominada Kolmogorov-Smirnov^a la cual se aplicó para una muestra igual a 77 elementos, ello da cuenta de que la distribución muestral no es normal, en base a este resultado, se procedió al uso del estadístico Rho de Spearman para llevar a cabo la determinación de las correlaciones entre las variables.

Prueba de hipótesis**Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Tabla 6

Análisis de correlación entre las condiciones laborales con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Condiciones laborales	Productividad		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,987	0,000	77

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 6, se observa que las condiciones laborales con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,987 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Indicando que mejor aplicación de las condiciones laborales en la institución mayor será el nivel de la productividad.

Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Tabla 7

Análisis de correlación entre las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Condiciones laborales	Liderazgo		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,985	0,000	77

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 7 se observa que las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,985 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Indicando que mejor aplicación de las condiciones laborales en la institución mayor será el nivel del liderazgo.

HE2: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Tabla 8

Análisis de correlación entre las condiciones laborales con el Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Condiciones laborales	Engagement		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,976	0,000	77

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 8 se observa que las condiciones laborales con el Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,976 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel bajo) con el Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Indicando que mejor aplicación las condiciones laborales en la institución mayor será el nivel del Engagement.

HE3: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Tabla 9

Análisis de correlación entre las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Condiciones laborales	Compromiso organizacional		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,986	0,000	77

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 9, se observa que las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,986 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Indicando que mejor aplicación de las condiciones laborales en la institución mejore el compromiso organizacional.

HE4: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Tabla 10

Análisis de correlación entre las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Condiciones laborales	Bienestar emocional		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,970	0,000	77

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 10, se observa que las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,970 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Indicando que mejor aplicación de las condiciones laborales en la institución mejore el bienestar emocional.

HE5: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Tabla 11

Análisis de correlación entre las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020

Condiciones laborales	Satisfacción en el trabajo		
	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,966	0,000	77

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 11, se observa que las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,966 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Indicando que mejor aplicación de las condiciones laborales en la institución mejore la satisfacción en el trabajo.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados, parte de que las condiciones laborales se correlacionan con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020; el cual se determinó mediante el análisis estadístico Rho de Spearman ya que se obtuvo el coeficiente de 0,987 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020. Indicando que mejor aplicación de las condiciones laborales en la empresa mayor será el nivel de la productividad que le permitirá alcanzar sus objetivos planteados para generar el crecimiento necesario.

Estos resultados no son compartidos por los autores Álvarez, B.; Freire, D. & Gutierrez, B. (2017) al mencionar que la capacitación no guarda sintonía con los resultados que muestran los colaboradores de las firmas chilenas, puesto que estos no son del todo favorables para la empresa, los factores que han influido en estos resultados son la falta de experiencia en los moderadores responsables de realizar este proceso y el desinterés de los colaboradores. En base a ello, se determinó que, la importancia radica en mejorar la calidad de los capacitadores al personal, debido a que, los resultados afirman que, las respuestas no son positivas porque las imparticiones de conocimientos no son eficientes lo cual no propicia el desarrollo de habilidades en el personal encargado de desarrollar las actividades en la empresa; en este sentido, deja en evidencia que, el rendimiento de los colaboradores, en ocasiones, se encuentra condicionado a la calidad de capacitación recibida por su empleador, por lo tanto, no solo se debe culpar el bajo desempeño a factores estrictamente personales del trabajador sino que se debe realizar un análisis integral para determinar el verdadero problema y lograr los resultados necesarios o esperados; por ende, es un nuevo enfoque que las empresas deben considerar antes de aplicar un programa de capacitaciones, empezar analizando las necesidades de capacitación en el personal, luego debe buscar a los elementos adecuados para impartir conocimientos significativos en el

personal, de modo que estos sumen a sus habilidades presentes y ayuden a mejorar sus resultados como parte de su desarrollo profesional en beneficio personal y de la empresa. Por lo que se entiende que las condiciones laborales no se relacionan con la productividad de los colaboradores, es decir, estos responden a factores externos a ello, por lo que no se puede establecer una relación entre estas variables. Del mismo modo, las divergencias se incrementan por los resultados presentados por los autores Tuesta & Zevallos (2020) al mencionar que, existe una correlación positiva débil de 0.491 entre variables de estudio en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali-sede Central, 2019, asimismo el grado de dispersión y la línea de tensión es de suma importancia en los resultados de las variables de la investigación. Por lo tanto, se determina que, no siempre las condiciones laborales son las responsables de la calidad de desempeño en los colaboradores, debido a que existen otros factores de complementariedad que dan forma a las condiciones necesarias para modelar el desempeño en los espacios laborales, con ello deja en claro que no es suficiente con solo ofrecer buenas condiciones laborales a las personas para que la empresa obtenga buenos resultados, sino que se debe analizar aquellas variables anexas que intervienen en el desarrollo de compromiso para con la organización necesaria para incrementar la mejora de resultados en las actividades empresariales cotidianas asignadas; en este sentido, no se establece que, las condiciones laborales no sean necesarias, sino que, estas no lo son todo y, que las empresas deben buscar otros incentivos que conlleven a la mejora de la productividad, lo cual complementará a lo antes mencionado debido a su media participación. Con ello, los investigadores afirman que, si bien existe relación entre estas variables, estas no son lo suficientemente fuertes como para establecer un nivel significativo, por lo que a pesar que se mejoren las condiciones laborales, esta no generará un cambio significativo sobre el nivel de desempeño de los colaboradores. Finalmente, se encontró convergencia con los resultados presentados por los autores Álvarez, R. & Fasanando, S. (2019) al mencionar que referente a la variable condiciones laborales en la institución educativa, hemos evidenciado que la temperatura ambiental dentro de las aulas, casi nunca con un 89% es la más adecuada, siendo que la

temperatura climática sea predominantemente y sofocante. La variable desempeño del personal docente, se ve reflejado con un 89% que casi nunca la institución educativa, proporciona los espacios adecuados para el debido desarrollo de la labor de enseñanza, tales como: salas – talleres, patios, áreas verdes, entre otros. Por lo tanto, existe una correlación significativa, entre las condiciones laborales y el desempeño del personal docente del centro educativo siendo el coeficiente de Rho de 0.820 y su p valor de 0.001. Bajo este marco, se determinó la importancia de brindar buenas condiciones laborales a los colaboradores, tanto como parte de la responsabilidad que la empresa tiene, como para incrementar las posibilidades de mejorar el desempeño en los colaboradores debido a la alta correlación que estas variables presentan, lo cual representa una buena oportunidad para que la organización adquiera buenos índices de desempeño a través de la entrega de condiciones que son parte de su responsabilidad y que por ende forman parte del presupuesto planeado; en este sentido, se determina además que, mientras mejores sean las condiciones para el desarrollo de actividades en el personal, mejores serán los resultados de desempeño logrados por los colaboradores, de tal modo que se genera un beneficio bilateral, tanto para los colaboradores como para la entidad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020, donde Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,987 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.2.** Las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020, donde mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,985 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.3.** Las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con el Engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020, donde Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,976 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.4.** Las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020, donde Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,986 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.5.** Las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020, donde Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,970 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.6.** Las condiciones laborales se relacionan con un (nivel alto) con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020, donde Mediante el análisis

estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,966 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Mejorar las condiciones laborales dispuestas para los colaboradores mediante cambios en la infraestructura en la que laboran y hacer cumplir las diferentes disposiciones legales y respetando los derechos laborales que benefician al trabajador de manera que se genere un ambiente óptimo para el desempeño y cumplimiento de obligaciones de manera no forzada; esto debido a que un 25.7% indicó que las condiciones son inadecuadas, un 38.6% lo calificó como regular, por lo que se hace necesario un cambio a esta realidad de manera pronta.
- 7.2.** Fortalecer las características de liderazgo en el personal, sobre todo en aquellos que poseen cargos directivos, mediante capacitaciones talleres de liderazgo y delegación de funciones pertinentes, con la finalidad de incrementar su liderazgo, gestionar mejor a sus colaboradores y aumentar la eficiencia en su institución.
- 7.3.** Fortalecer las actividades orientadas a generar Engagement en los colaboradores en beneficio de la entidad mediante la entrega de intangibles de valor como oportunidades de desarrollo profesional, capacitaciones, confianza, entre otros.
- 7.4.** Mejorar las disposiciones internas que permiten a los colaboradores desarrollar compromiso con la organización a través del desarrollo eficiente de sus obligaciones, para ello es necesario que se realice reconocimientos a los resultados destacados de los colaboradores y al mismo tiempo brindar compensaciones para las mismos como reconocimiento a su labor.
- 7.5.** Capacitar al personal directivo para fortalecer el desarrollo de confianza hacia los colaboradores al momento de desarrollar sus actividades cotidianas y crear talleres y charlas motivacionales, permitiéndoles sentirse parte importante de la organización.
- 7.6.** Garantizar las condiciones esenciales para el desarrollo de las actividades de los colaboradores dentro de su puesto de trabajo, mediante la impartición de las capacitaciones estipuladas y delegando funciones dentro de su especialidad profesional, con la finalidad de mantenerlos competentes e incrementar su eficiencia de manera que

se sientan satisfechos de la labor que realizan y del lugar donde lo realizan.

- 7.7.** Realizar mejoras a los ambientes (oficinas) donde los colaboradores realizan sus actividades de manera cotidiana, asimismo, realizar mantenimiento a los mobiliarios que estos emplean en su día a día, de manera que se preste las condiciones físicas adecuadas para el desempeño.
- 7.8.** No descuidar el monitoreo de los equipos de protección que ayudan a garantizar la integridad física de los colaboradores al momento de encontrarse en su área de trabajo, mediante mantenimientos según las programaciones estipuladas, de modo que los colaboradores no presenten incertidumbre.
- 7.9.** Mejorar la comunicación interna en todos los niveles de la organización mediante la optimización del flujo de información con la finalidad de transmitir homogeneidad en los mensajes hacia los receptores necesarios; esto debido a que un 23.6% lo considera inadecuado y un 39.3% lo califica como regular, por lo tanto, se puede notar que es necesario acciones correctivas ante este problema.
- 7.10.** Analizar los procedimientos aplicables a mejorar los índices de desempeño laboral de los servidores públicos, esto debido a que los datos estadísticos muestran que el 28.6% afirman estar en desacuerdo con los mismos, lo cual no sería muy relevante, pero al encontrar que un 40.7% se encuentra en una posición neutro, es necesario una intervención rápida ante esta necesidad interna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, B., Freire, D. & Gutierrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Universidad de Concepción.
- Álvarez, R. & Fasanando, S. (2019). *Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018*. Universidad César Vallejo.
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de An Jerónimo-Cusco, 2017. In *Universidades* (Vol. 70, Issue 80). <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2019.80.19>
- Bermudez, J., Silva, M. & Chacón, I. (2017). *Incidencia de la Informalidad Laboral en la Productividad Laboral de Nicaragua (2001-2015)*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Berrios, R. & Leiva, V. (2017). *Productividad laboral sectorial y por tamaño en Chile: Resultados a partir de la encuesta longitudinal de empresas* [Universidad de Chile]. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144999/Seminario de título Berrios - Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144999/Seminario%20de%20título%20Berrios%20-%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonilla, A. & Singaña, D. (2019). LA PRODUCTIVIDAD AGRÍCOLA MÁS ALLÁ DEL RENDIMIENTO POR HECTÁREA: ANÁLISIS DE LOS CULTIVOS DE ARROZ Y MAÍZ DURO EN ECUADOR. *La Granja*, 1, 84–96. <https://doi.org/10.17163/lgr.n29.2019.07>
- Cacua, L.; Carvajal, H. & Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Psicoespacios: Revista Virtual de La Institución Universitaria de Envigado*, 11(19), 99–119. <https://doi.org/10.25057/21452776.952>
- Canales, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178–185. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>
- Ccollana, Y. (2013). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de

- los trabajadores. *San Martín Emprendedor*, 6(2), 40–49. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/1734/sme_v6n1_art5.pdf;jsessionid=C0E6EF8C0551B10B735F839E75943935?sequence=1
- Charaja, Y. & Mamani, J. (2013). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú*. 2013. 9. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5ta Ed.). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Concytec. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Diario la Republica. (2019). *El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica*. 6. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/>
- Fauré, J.; Miranda, J. & Caro, C. (2015). Productividad científica de estudiantes entre 2009 y 2013 en dos revistas chilenas de Psicología. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 341. <https://doi.org/10.21501/22161201.1455>
- Fontalvo, T.; De la Hoz, E. & Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- García, A.; Boix, P.; Benavides, F.; Gadea, R.; Rodrigo, F. & Serra, C. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. *Gaceta Sanitaria*, 30, 87–92. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.03.006>
- García, K. (2018). *Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca*. Unoversodad Nacional del Centro del

Perú.

- Gomez, E.; Rojas, M.; Pérez, J.; Romero, M. & Severiche, C. (2015). Condiciones de salud y trabajo en dos plantas de sacrificio de norte de Bolívar, Colombia. *Ciencia y Salud Virtual*, 7(2), 30. <https://doi.org/10.22519/21455333.603>
- Granero, Al.; Blanch, J. &, & Ochoa, P. (2018). Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014a). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014b). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.
- Jaimes, J.; Luzardo, M.; Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Scielo*, 12. <https://doi.org/718-07642018000500175>
- Lozano, P. & Mori, J. (2019). *Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los colaboradores del departamento de logística del Hospital II-2- Minsa, Tarapoto, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Luengo, C. & Sanhueza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 62(245), 368–380. http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf
- Luyando, J. (2016). *Condiciones laborales de niños y jóvenes asalariados en México*. 17. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15351156004.pdf>
- Machado, M. & Hernández, G. (2015). Indicadores de Productividad e Impacto de la Revista Cubana de Farmacia durante el período 1995-2013. *Revista Cubana de Farmacia*, 49(2), 337–350. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubfar/rcf-2015/rcf152l.pdf>
- Martínez, L.; Oviedo, O. & Luna, C. (2013). *Condiciones de trabajo que impactan*

- en la vida laboral Working conditions impacting quality of work life.* 19.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
- Medina, G.; Montalvo, G. & Vásquez, M. (2017). Mejora De La Productividad Mediante Un Sistema De Gestión Basado En Lean Six Sigma En El Proceso Productivo De Pallets En La Empresa Maderera Nuevo Peru S.a.C, 2017. *Revista Científica INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(1), 11.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/download/863/743/>
- Montoya, P.; Bello, N.; Bermúdez, N.; Burgos, F.; Fuentealba, M.; Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Scielo*, 7.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Morales, C. & Masias, A. (2014). *La medición de la productividad del valor agregado: una ampliación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica.* 9.
https://www.researchgate.net/publication/286235998_La_Medicion_de_la_Productividad_del_Valor_Agregado_una_aplicacion_empirica_en_una_cooperativa_agroalimentaria_de_Costa_Rica_Measuring_value_added_productivity_an_empirical_application_in_an_agroaliment
- Moreno, J. (2016). *Sobre la admisibilidad del recurso de suplicación en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual y tutela de derechos fundamentales.* 211–216.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6757578.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *OIT: El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7.500 personas por día.* 4.
<https://www.trt.net.tr/espanol/vida-y-salud/2019/04/20/oit-el-estres-los-accidentes-y-las-enfermedades-laborales-matan-a-7-500-personas-por-dia-1186939>
- Parra, D.; Para, P. & Cerezo, B. (2019). Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 232–236.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-232.pdf>

- Pereyra, F.; Micha, A. (2016). La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el Área Metropolitana de Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud. *Scielo*, 18. <http://www.scielo.org.ar/pdf/sc/v12n2/1851-8265-sc-12-02-00221.pdf>
- Pezo, E. (2017). *Coaching y Productividad de los colaboradores del área de investigación del Grupo Es Consultores Tarapoto 2016*. Universidad César Vallejo.
- Posada, M. & González, M. (2014). Condiciones de Trabajo. In *Condiciones de Trabajo*.
- Robayo, B.; Rico, J.; Hurtado, J. & Ortega, L. (2016). Impacto y calidad de la productividad académica de los investigadores en Colombia en neurociencia comportamental utilizando modelos animales. *Universitas Psychologica*, 15(5). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-5.icpa>
- Sabastizagal, I.; Cornejo, J. & Benavides, F. (2020). *WORKING, SAFETY AND HEALTH CONDITIONS IN THE ECONOMICALLY ACTIVE AND EMPLOYED POPULATION IN URBAN AREAS OF PERU*. 37(1), 32–41. http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/en_1726-4642-rins-37-01-32.pdf
- Salazar, L. (2019). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Sánchez, M.; García, D. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Redalyc*, 7. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sorensen, Gl.; Peters, S. ., Nielsen, K.; Nagler, E.; Karapanos, M.; Wallace, L.; Dennerlein, J. & Wagner, G. (2019). Improving working conditions to promote worker safety, health, and wellbeing for low-wage workers: The workplace organizational health study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 7–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081449>
- Tello, M. (2017). Innovación y productividad en las empresas de servicios y

manufactureras: El caso del Perú. *Cepal Review*, 2017(121), 73–92.
<https://doi.org/10.18356/78513868-es>

Tuesta, M. & Zevallos, S. (2020). *Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, sede central, Pucallpa, 2019.*

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4329/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_MARIA-TUESTA_ET-AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.*

Zapata, L. (2018). *Productividad y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.* Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Condiciones laborales	Posada & González (2014) lo define como “un enfoque integrador que relaciona a la persona con su medio socio-cultural, físico y con todos aquellos factores que generan calidad de vida”. (p.15).	Es una herramienta de integración que ayuda a establecer relaciones entre la empresa u organización y el capital humano.	Condiciones físicas	Iluminación	Ordinal
				Comodidades	
				Tipo de maquinaria	
				Uniforme	
			Condiciones medio ambientales	Contaminación	
Condiciones organizativas	Jornada laboral	Descansos			
			Productividad	Uribe (2015) lo define como la forma por la cual se asiste a la organización a obtener las cantidades de trabajo útiles en un rango de tiempo determinado. Dicho de otro modo, es el cargo que se otorga para transformar a la organización en utilidad, es lo que anhela conseguir un jefe. Por otro lado, representa es una valuación de eficiencia de parte de los integrantes de una firma empresarial para conseguir las metas diseñadas. (p.95)	Es el medio por el cual una organización logra sus objetivos con la ayuda de todo su capital humano, haciendo uso de sus habilidades y conocimientos que le permitan desarrollarse profesionalmente.
Engagement	Don de mando				
	Responsabilidad				
	Entusiasmo				
Compromiso organizacional	Estado de ánimo	Empatía			
	Cognitivas				
Bienestar emocional	Afectivas	Fisiológicas			
	Sueldo				
	Horario				
Satisfacción en el trabajo	Relación	Condiciones y tipo de trabajo			

Anexo 2: Matriz de consistencia

Titulo	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo/Diseño de investigación	Conceptos
<p>Condiciones laborales y su relación en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p>	<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de las condiciones laborales con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación de las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir la relación de las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>Definir la relación de las condiciones laborales con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>Establecer la relación de las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>Describir la relación de las condiciones laborales con el</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y su efecto en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el engagement de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020</p>	<p>Tipo básica</p> <p>Alcance correlacional</p> <p>Diseño no experimental de corte transversal.</p>	<p>CONDICIONES LABORALES</p> <p>Posada & González (2014) lo define como “un enfoque integrador que relaciona a la persona con su medio socio-cultural, físico y con todos aquellos factores que generan calidad de vida”. (p.15).</p> <p>PRODUCTIVIDAD</p> <p>Uribe (2015) lo define como la forma por la cual se asiste a la organización a obtener las cantidades de trabajo útiles en un rango de tiempo determinado. Dicho de otro modo, es el cargo que se otorga para transformar a la organización en utilidad, es lo que anhela conseguir un jefe. Por otro lado, representa es una valuación de eficiencia de parte de los integrantes de una firma empresarial para</p>

	<p>¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020?</p>	<p>bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>Definir la relación de las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con el bienestar emocional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre las condiciones laborales con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San José Sisa, en el año 2020.</p>		<p>conseguir las metas diseñadas. (p.95)</p>
--	---	---	---	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolección

CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES – PRODUCTIVIDAD LABORAL “MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN JOSÉ DE SISA, 2020”.

I. Introducción:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que nos permita evaluar las **condiciones laborales** de los trabajadores y la **productividad** de la Municipalidad Provincial de San José de Sisa. La información proporcionada **será tratada de forma anónima y confidencial** y serán usados sólo con fines estadísticos. No existen respuestas “buenas” o “malas”.

II. Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA:

1. Género:

1. Masculino () 2 Femenino ()

2. Edad:

20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 a más ()

3. Grado de Instrucción

1 Nivel Secundario () 2 Nivel Técnico superior () 3 Nivel Universitario ()

4. Condición Laboral

1 Contratado formato CAS () 2 Nombrado () 3. Locador ()

5. Lugar de procedencia

1 Costa () 2 Sierra () 3 Selva ()

6. Área De Trabajo

(1) secretaria general

(2) Gerencia municipal

- (3) Tecnología de información, comunicación e imagen
- (4) Gerencia de asesoría jurídica
- (5) Gerencia de planificación y presupuesto
- (6) Gerencia de infraestructura y desarrollo territorial
- (7) Gerencia de desarrollo social
- (8) Gerencia de gestión ambiental y desarrollo económico
- (9) Gerencia de seguridad, fiscalización y transporte

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada pregunta y responda con la mayor veracidad posible. Para cada pregunta existen 5 opciones, elija la opción que considere más apropiada y marque con una "X" en el recuadro respectivo. Responda todas las preguntas.

ESCALA VALORATIVA
CATEGORÍA CÓDIGO

MUY INADECUADO	1
INADECUADO	2
REGULAR	3
ADECUADO	4
MUY ADECUADO	5

N°	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
	Dimensión: Condiciones físicas					
1	¿Cómo considera usted la iluminación para realizar sus funciones laborales?					
2	¿Cómo consideras usted la ventilación con que					

	cuenta en su ambiente de trabajo?					
3	¿Cómo considera usted la exposición a ruidos en su ambiente de trabajo?					
4	¿Cómo considera usted la temperatura del ambiente de trabajo?					
5	¿Usted cómo considera el ambiente designado para el desarrollo de sus actividades?					
6	¿Usted como colaborador, cómo considera la dotación de materiales para el desarrollo de sus actividades?					
7	¿Cómo considera usted la implementación de equipos para el desarrollo de sus funciones?					
Dimensión: Condiciones medioambientales						
8	¿Usted como colaborador, cómo considera la información ante posibles riesgos de incendios o sismos?					
9	¿Cómo considera usted las actividades de prevención contra los posibles riesgos laborales?					
10	¿Los implementos proporcionados para la prevención de accidentes laborales, como lo considera?					
11	¿Usted como colaborador cómo consideras las actividades de prevención contra la exposición a contaminantes químicos dentro de la Institución?					
12	¿Cómo considera usted la señalización contra la contaminación en el área donde realiza su trabajo?					
13	¿Cómo considera usted los servicios básicos que brinda la institución a sus trabajadores?					
14	¿Cómo consideras los servicios de primeros auxilios que brinda la institución?					

Dimensión: Condiciones organizativas					
15	¿Cómo consideras la comunicación con la alta dirección de la institución?				
16	¿Cómo colaborador, cómo considera la atención a la problemática de los trabajadores por la alta dirección?				
17	¿Cómo considera usted la comunicación interna entre los trabajadores de la Institución?				
18	¿Cómo considera usted la distribución de las actividades laborales?				
19	¿Cómo considera el régimen laboral por el cual estas laborando?				
20	¿Cómo servidor público cómo considera las remuneraciones percibidas de la Institución de acuerdo a las funciones que desarrolla?				
21	¿Cómo considera usted el clima laboral dentro de la institución?				

INVOCACIÓN-OBJETIVO: Estimado colaborador, le agradeceremos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando una (X) en el casillero de su preferencia, utilizando la escala de valoración indicada para cada pregunta.

ESCALA VALORATIVA
CATEGORÍA CÓDIGO

TOTALMENTE EN	1
DESACUERDO	
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO NI EN	3
DESACUERDO	
DE ACUERDO	4
TOTALMENTE DE	5
ACUERDO	

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
1	En tu área de trabajo las responsabilidades son equitativas					
2	Estas preparado para obtener un cargo superior					
3	Las ordenes que recibes de tu jefe te permiten mejorar tus tareas					
4	Las tareas que se te ordenan las realizas de forma óptima, cooperando con tu equipo					
ENGAGEMENT						
5	Sientes que logras concretar lo que te propones					
6	Te involucras emocionalmente con la Institución					

7	La Institución valora tus aportes laborales					
8	Las capacitaciones que te brindan en la Institución mejoran tus capacidades productivas					
9	El ambiente de trabajo te estimula a realizar tus actividades de forma óptima					
10	Ayudas a tus compañeros cuando tienen alguna duda					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
11	En tu centro de trabajo tienes planteados los valores de la Institución.					
12	Contribuyes a que la Institución obtenga éxito					
13	Los miembros de la Institución se comprometen con la empresa					
BIENESTAR EMOCIONAL						
14	Tu jefe inmediato te da confianza para realizar bien tus actividades					
15	Las emociones familiares no perturban con las labores diarias que realizas en la organización					
16	Usted se siente mal por desconocer algunas tareas que se te ordenan					
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO						
17	La experiencia laboral te permite desenvolverte mejor en tu puesto de trabajo					
18	El entrenamiento que recibo me ayudara a obtener bien mis tareas					
19	La infraestructura te garantiza la seguridad de realizar tus tareas con tranquilidad					
20	Creas que se emplea bien el sistema de prevención de riesgos en tu centro de trabajo					

GRACIAS

Anexo 4: Validación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo José Gabriel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Cristian Piero Díaz Pezo

Greicy Milena Donayre Dávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Tarapoto, 12 de octubre de 2020



.....
Lic. Adm. José Gabriel Arevalo Arevalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
CLAD. N° 18158

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo José Gabriel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Cristian Piero Díaz Pezo

Greicy Milena Donayre Dávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CONDICIONES LABORALES en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CONDICIONES LABORALES					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CONDICIONES LABORALES				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		42				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.2

Tarapoto, 12 de octubre de 2020



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
CLAD. N° 18158
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo Tercero

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Cristian Piero Díaz Pezo

Greicy Milena Donayre Dávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CONDICIONES LABORALES en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CONDICIONES LABORALES					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CONDICIONES LABORALES				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 16 de octubre de 2020



Cristian Piero Díaz Pezo
Lic. en Administración

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo, Tercero

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Cristian Piero Díaz Pezo

Greicy Milena Donayre Dávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 16 de Octubre de 2020



Cristian Piero Díaz Pezo
Lic. en Administración

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Díaz Saavedra Robin Alexander

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado Marketing Negocios Internacionales

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Cristian Piero Díaz Pezo

Greicy Milena Donayre Dávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CONDICIONES LABORALES en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CONDICIONES LABORALES					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CONDICIONES LABORALES				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		42				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

16

Tarapoto 27 de octubre de 2020



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Díaz Saavedra Robin Alexander

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Lic. Marketing Negocios Internacionales

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): Cristian Piero Díaz Pezo

Greicy Milena Donayre Dávila

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

17

Tarapoto, 27 de noviembre de 2020



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Sello personal y firma



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
EL DORADO**

UNA GESTIÓN JOVEN AL SERVICIO DEL PUEBLO

CONSTANCIA

La Municipalidad Provincial de El Dorado hace constar que la estudiante Greicy Milena Donayre Dávila de Administración de la Universidad César Vallejo sede Tarapoto, realizará el trabajo de investigación de tesis titulado **“Desarrollo de Proyecto de su Tesis en la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martín.**

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para fines que crean conveniente.

San José de Sisa 18 de agosto de 2020.





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
EL DORADO**

UNA GESTIÓN JOVEN AL SERVICIO DEL PUEBLO

CONSTANCIA

La Municipalidad Provincial de El Dorado hace constar que el estudiante Cristian Piero Díaz Pezo de Administración de la Universidad César Vallejo sede Tarapoto, realizará el trabajo de investigación de tesis titulado **“Desarrollara el Proyecto de su Tesis en la Municipalidad Provincial El Dorado, San Martin.**

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para fines que crean conveniente.

San José de Sisa 18 de agosto de 2020.

