



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

ASCA FERMIN, LEILE EULALIA

ORCID: 0009 – 0005 – 9044 – 9083

ASESOR

DR. CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000 – 0002 – 6399 – 5928

HUANUCO, PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0065-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:20** horas del día **08** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34°, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2023**

Presentada Por :
(3411111040) **ASCA FERMIN LEILE EULALIA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el **TITULO PROFESIONAL** de **Licenciada en Administración**.

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

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: **CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2023** Del (de la) estudiante **ASCA FERMIN LEILE EULALIA**, asesorado por **CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS** se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 19 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Hoja de jurado

LIMO VASQUEZ, MIGUEL ANGEL

ORCID N° 0000-0002-7575-3571

Presidente

ZENOZAIN CORDERO, CARMEN ROSA

ORCID N° 0000-0001-6079-2319

Miembro

LLENQUE TUME, SANTOS FELIPE

ORCID N° 0000-0001-9140-3451

Dedicatoria

Este trabajado va dedicado especialmente a mis padres, mi mamá y mi papá por orientarme, aconsejarme en el trayecto de la vida cotidiana.

De todo corazón se lo dedico a mis hijos Ray y Mathews, por llegar a mi vida y ser el pilar, motor y motivo de mis sueños, metas y anhelos de seguir adelante. Me siento feliz por ser un ejemplo para con ellos.

Agradecimiento

Agradezco a DIOS por darme buena salud, brindarme sabiduría a lo largo de mi camino personal y profesional para desenvolverme eficientemente en esta carrera maravillosa que emplea muchos aspectos favorables tanto profesionales como la vida cotidiana.

Agradezco a todos mis docentes de esta casa de estudios por apoyarme brindarme sus enseñanzas y terminar la carrera satisfactoriamente. Ahora avanzando un peldaño más con la titulación de la carrera que elegí y la cual me siento orgullosa. Gracias infinitas a todos los que formaron parte de mi aprendizaje.

Índice Contenido

Carátula.....	I
Acta de Sustentación.....	II
Constancia de Originalidad.....	III
Hoja de jurado.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice Contenido.....	VII
Lista de tablas.....	IX
Lista de figuras.....	X
Resumen.....	XI
Abstract.....	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes.....	8
2.2 Bases Teóricas	12
2.4. Hipótesis	21
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación	22
3.2. Población y Muestra.....	23
3.3. Variables. Definición y Operacionalización	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	26
3.5. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIONES.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	52
Bibliografía.....	53

ANEXO	60
Anexo 01 Matriz de Consistencia	61
Anexo 02 Instrumento de recolección de información	63
Anexo 03 validez de instrumento	67
Anexo 04 Confiabilidad del instrumento	76
Anexo 05 consentimiento informado	77
Anexo 06 Documento de aprobación de la institución	79
Anexo 07 Evidencias de Ejecución (matriz de datos y declaración jurada)	80

Lista de tablas

Tabla 1 Características sociodemográficas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.....	28
Tabla 2 Características del Ambiente de Trabajo de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.....	29
Tabla 3 Características de la Organización de Trabajo de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.	30
Tabla 4 Características que existe entre la seguridad laboral y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.	31
Tabla 5 Característica que existe entre las condiciones laborales y la eficacia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco	32
Tabla 6 Característica que existe entre las condiciones laborales y la eficiencia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco	33
Tabla 7 Característica que existe entre las condiciones laborales y la efectividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco	35
Tabla 8 Propuesta de la mejora para las condiciones laborales y productividad de los trabajadores del área de limpieza de la municipalidad provincial de Huánuco.....	37

Lista de figuras

Figura 1.....	29
Figura 2.....	31
Figura 3.....	32
Figura 4.....	33
Figura 5.....	34
Figura 6.....	36
Figura 7.....	37

Resumen

El objetivo principal del estudio fue describir las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco - 2023. La naturaleza del estudio fue básica, de nivel descriptivo, de naturaleza cuantitativa, de diseño descriptivo y no experimental. La población a trabajar fue de 45 trabajadores del área de limpieza de la entidad antes mencionada. La muestra también fue la misma que la población, y en la investigación se utilizó una herramienta de recolección de información a través de un cuestionario para la recopilación de datos, para medir que tan confiable fue la encuesta realizada se utilizó el alfa de cronbach. Para conocer las condiciones laborales se trabajó en tres aspectos: *ambiente de trabajo, organización de trabajo y seguridad laboral*; mientras que para la productividad igualmente se trabajó en tres aspectos: *eficacia, eficiencia y efectividad*.

Los resultados encontraron que, el 60% de los trabajadores indicaron que a veces el ambiente donde laboran no es el adecuado, con respecto a la organización de trabajo, el 60% mencionan que el personal también a veces están dispuestos a ayudar a los usuarios, en seguridad laboral el 67 % de los encuestados mencionaron que no existe ninguna norma de seguridad laboral en el trabajo; mientras que el 56 % dicen que la municipalidad nunca responde con eficacia para lograr los objetivos trazados.

Palabras clave: Condición de trabajo, Productividad, limpieza pública.

Abstract

The main objective of the study was to describe the working conditions and productivity of workers in the public cleaning area of the provincial municipality of Huánuco - 2023. The nature of the study was basic, descriptive, quantitative, descriptive and non-experimental. The working population was 45 workers in the cleaning area of the aforementioned entity. The sample was also the same as the population, and the research used an information collection tool through a questionnaire for data collection, to measure how reliable the survey was, cronbrach's alpha was used. To know the working conditions, work was done on three aspects: work environment, work organization and work safety; while for productivity, work was done on three aspects: effectiveness, efficiency and effectiveness.

The results found that, 60% of the workers indicated that sometimes the environment in which they work is not suitable, with respect to the organization of work, 60% mentioned that the staff are also sometimes willing to help users, in occupational safety 67% of the respondents mentioned that there is no standard of occupational safety at work; while 56% say that the municipality never responds effectively to achieve the goals set

Keywords: Working conditions, Productivity, public cleaning.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La misión de toda municipalidad, además de realizar diversas obras públicas, es atender a la ciudadanía, recoger sus demandas y gestionar la solución correspondiente, entre estas soluciones se encuentra la solución al problema de los residuos sólidos, y para ello se establece la ardua labor del trabajador del sector limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco, y dicho sector de trabajo enfrenta los desafíos en cuanto a la condición laboral de sus empleados concerniente al sector de limpieza pública ya que a falta de condiciones laborales afectaría su rendimiento. En ese sentido el presente trabajo tiene el propósito describir las características que existe referente a las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública del municipio provincial de Huánuco 2023, esto es importante porque nos permite contribuir a la evaluación científica de este tema, y al mismo tiempo brindarle al alcalde y demás autoridades de este municipio datos importantes sobre el impacto que se tiene sobre las condiciones laborales de los trabajadores y su productividad en esta área laboral que es de limpieza pública.

A nivel internacional, como aspecto específico de la vida humana en todas las entidades, tanto públicas como privadas, las condiciones laborales denota una situación en la que los empleados deben cumplir con las funciones asignadas y desempeñar eficazmente su labor en su trabajo, tomando en cuenta factores como: tecnológico, ambiental, abstracto y sociocultural. En informes escritos por la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019) menciona que las muertes por condiciones laborales son alrededor de 1.000 personas diarias y más de 6.500 trabajadores por enfermedades ocupacionales. Además, este estudio menciona que a nivel global, las cifras muestran que el número total de muertes relacionadas con las condiciones de trabajo deficiente aumentó de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017. Esta organización afirmó que cada año más de 374 millones de personas sufren algún tipo de accidente laboral. Mientras tanto, en términos de días laborales perdidos relacionados con la salud y la seguridad, representan el 4% del PIB mundial, y esta cifra puede aumentar hasta un porcentaje del 6% en algunos países del mundo.

Pinilla (2019) en Colombia utilizó un instrumento de encuesta para saber lo que piensan sobre el tema de las condiciones y la productividad laboral. Donde el 53% de los que participaron dijeron que necesitan de buenas condiciones laborales para ser productivos, el 34% respondió "No" y el 13% respondió "Quizás".

A nivel nacional, muchas agencias gubernamentales, especialmente aquellas en el sector de la salud, son indiferentes al medio ambiente debido a la indiferencia de la mayoría de los gerentes de cada área, lo que conduce a un desempeño deficiente de los empleados, sin darse cuenta de que las malas condiciones de trabajo significan malos resultados. No le importa en absoluto las condiciones laborales. Desarrollo de procesos donde los empleados son entrenados y capacitados para estar a la vanguardia del cambio. En él, los empleados desarrollan importantes competencias en su campo y son evaluados como superiores o inferiores. De igual forma, un estudio de Diario la República (2019) muestra que los empleados satisfechos son hasta un 40% más rentables y un 80% más proactivos y autónomos. Al mismo tiempo, el grado medio de rotación laboral, que incide en la productividad laboral, es del 20,7% en nuestro país, frente al 10,9% en otros países latinoamericanos. Actualmente, la proporción de fluctuaciones espontáneas suele ser alta: 5,4% en América Latina y 9,8% en Perú. (Diario la Republica, 2019, p.1).

Grande (2019) Perú, menciona que los problemas de las condiciones laborales en las empresas e instituciones tanto públicas como privadas es debido a que no mantienen una gestión adecuada en cuanto a la capacidad de enfocarse en el capital humano y por eso se producen malos resultados, baja productividad y mal servicio.

Los problemas con la condición laboral surgen tanto en las organizaciones públicas y empresas privadas porque si muchas organizaciones y empresas públicas o privadas no practican una gestión adecuada y no tienen acceso a sus necesidades de capital humano, la falta de motivación conduce a un mal desempeño, que cada día aumenta. Esto puede provocar un rendimiento deficiente del equipo, un aumento del ausentismo, una mayor rotación y dañar la imagen de su empresa.

A nivel local, Méndez & Meneses (2022). Huánuco enfrenta problemas de baja motivación en diversos ámbitos. Esto tiene un impacto directo en las condiciones laborales de

sus trabajadores, generando dificultades para alcanzar objetivos a corto plazo, bajas remuneraciones proporcionadas por las instituciones públicas, un bajo sentido de pertenencia a las instituciones públicas e inseguridad laboral, todo lo cual hace que los trabajadores experimenten dificultades para desempeñarse en sus trabajos. Las actividades dentro de la comunidad y el desempeño individual afectan la calidad del servicio.

Las condiciones laborales de los trabajadores determinan la vida y la salud de las mismas y estipulan que los trabajadores no deben estar expuestos a riesgos de accidentes laborales a su vez que las entidades tanto públicas como privadas deben cumplir los requisitos en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo. A nivel mundial, la protección de la salud en el trabajo se considera una piedra angular de la evolución de un país. Al tratarse de una estrategia de alivio de la pobreza, sus medidas apuntan a promover y proteger la salud de los trabajadores y prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Es difícil para el personal de limpieza pública del gobierno local responder a los accidentes relacionados al tránsito. Los accidentes de tránsito son una debilidad, sin embargo los peligros se extienden más allá de las carreteras. También se arriesgan a muchas formas de abuso, incluidos ataques de delincuentes, pervertidos y drogadictos. Esto se aplica principalmente a las mujeres que trabajan por la madrugada. “Un considerable porcentaje de trabajadores del área de limpieza padece dolores de espalda crónicos y moderados, hernias, artrosis y otras afecciones musculares. Levantar grandes cantidades de basura puede provocar lesiones por esfuerzos repetitivos, como son cortes y pinchazos con materiales contaminados. Para reducir el riesgo para estos trabajadores, menos personas están expuestas en la carretera. Lo ideal sería utilizar máquinas para limpiar y recoger residuos, como en grandes ciudades como México y Buenos Aires. Eso podría ayudarle a hacer el trabajo más rápido, pero no es así. Para hacer esto, es necesario tomar precauciones.

Ministerio de Trabajo y promoción de empleo (2015). Actualmente, no existen estadísticas oficiales sobre las condiciones laborales del área de limpieza pública en el Perú, esto significa que los estudios de investigación que se han realizado referente a este tema son muy escasos, sino que estos estudios son sólo estudios de caso de un campo en particular. En el año del 2011 en Perú, se reportaron 301 accidentes laborales del sector de servicios

públicos, incluidos los de limpieza pública, lo que representa una tasa del 6,36%. Sin embargo, a diferencia de 2011, los accidentes aumentaron en el año 2015, con hasta 420 accidentes laborales notificados a finales de año.

Este estudio se centró en describir las características de condiciones laborales y productividad de los trabajadores del sector de limpieza pública del municipio provincial de Huánuco. En este sentido, cabe destacar que los resultados que se lograron obtener de este estudio se consideraran como una herramienta de referencia para los gobiernos locales para que estos implementen medidas. Un factor importante para mejorar el estado de salud de los empleados de limpieza pública de esta entidad estatal, organización que sea capaz de mejorar las condiciones de trabajo en la cual los trabajadores tengan una organización adecuada para mejorar su desempeño y desenvolvimiento adecuado sin afectar su salud.

Por este motivo, es importante el estudio de las condiciones laborales de los empleados que se dedican a la limpieza en lugares públicos para saber más sobre la situación real de los trabajadores, así como su entorno cotidiano, tiempo y condiciones sociales que hay, y a partir de ahí sugerir posibles soluciones al problema.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuáles son las características de las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la característica que existe entre el ambiente de trabajo y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?

- ¿Cuál es la característica que existe entre la organización de trabajo y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?

· ¿Cuál es la característica que existe entre la seguridad laboral y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?

· ¿Cuál es la característica que existe entre las condiciones laborales y la eficacia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?

· ¿Cuál es la característica que existe entre las condiciones laborales y la eficiencia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?

· ¿Cuál es la característica que existe entre las condiciones laborales y la efectividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?

Justificación de la Investigación

El presente estudio se justificó teóricamente porque se analizó un tema que tiene implicaciones importantes para la salud de la comunidad pero que es poco explorado en la investigación del sector social. Este análisis permitió brindar un aporte científico que contribuya al adecuado reconocimiento del problema en el campo teórico, mejorando las condiciones laborales de los trabajadores que se dedican a la limpieza en la vía pública de la comunidad y promoviendo la productividad laboral, se podrán establecer políticas públicas en el sector limpieza para el País.

De manera similar, este estudio permitió comparar los supuestos de varios enfoques teóricos para evaluar esta cuestión, como la "teoría de la motivación", con información observada en entornos de investigación, este punto enfatiza su importancia. Esto nos permitió completar la información teórica al respecto. El mismo tema sirve como fuente de discusión sobre referencias para futuras investigaciones encaminadas a evaluar más a fondo sobre las condiciones de trabajo y productividad de los empleados del sector de limpieza pública.

Así mismo este estudio se justificó en la práctica por que se circunscribe al campo de "promoción laboral y salud comunitaria", ya que los resultados obtenidos en su implementación podrán utilizarse para realizar recomendaciones para mejorar las condiciones

del ambiente laboral del personal de limpieza en los municipios; es importante su implementación porque también asegura la productividad laboral de los trabajadores dentro y fuera de esta entidad.

También, los hallazgos que se lograron identificar en el presente trabajo de investigación servirán para que los encargados de la gerencia y gestión de residuos y desechos sólidos de la Municipalidad Provincial de Huánuco adapten estrategias y medidas institucionales orientadas a promover una política sobre las condiciones laborales para que alcancen un desempeño correcto en las actividades laborales del personal.

Y por último su justificación metodológicamente es porque se emplearon equipos y materiales estandarizados para un adecuado cálculo de variables de observación, siendo evaluados por jueces expertos y teniendo parámetros aceptables de confiabilidad que certificaron un mejor porcentaje idóneo de las condiciones propias del efecto y de la forma de vitalidad unilateral del campo de acción de limpieza pública de las entidades municipales.

Objetivos

Objetivo General

- Describir las características de las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.

Objetivos Específicos

- Identificar las características que existe entre el ambiente de trabajo y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.

- Establecer las características que existe entre la organización de trabajo y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.

- Evaluar las características que existe entre la seguridad laboral y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.
- Identificar las características de las condiciones laborales y la eficacia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.
- Establecer las características de las condiciones laborales y la eficiencia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.
- Evaluar las características de las condiciones laborales y la efectividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Cervantes y Castellanos (2022) en su trabajo *Gestión de residuos sólidos urbanos en México: un caso de estudios desde la perspectiva organizacional*, Su objetivo fue contribuir al conocimiento del funcionamiento de la UGIR. (Unidad de gestión integral de residuos) Esto se debe a que la UGIR de la ciudad de Guadalajara, ubicada en el estado de Jalisco, México, señala que es la entidad encargada de gestionar el programa de residuos sólidos en el ámbito urbano de la segunda ciudad más grande del país claramente tiene problemas con su capacidad para cumplir sus objetivos y ha tenido un desempeño deficiente en el pasado. Además, la industria está en serios problemas e investigaciones recientes han demostrado que los equipos y directivos de la entidad, son la causa del problema, ya que no se preocupan por el bienestar de sus trabajadores por no implementar políticas actuales de mejoras en el trabajo. Para abordar este tema, presentan un estudio de caso de gestión de residuos municipales utilizando una metodología holística de análisis organizacional, un estudio de caso mixto donde los datos se generan mediante entrevistas semi estructuradas y trámites. Esta metodología proporciona un enfoque profundo y sistemático de los componentes organizacionales y ayuda a comprender la gestión en entornos complejos. Se concluye que UGIR se ve afectada por una baja institucionalización, lo que se refleja en la falta de manuales operativos, presupuestos y recursos humanos, entre otros. Eso reduce su rendimiento. Esto se debe a la politización del régimen, la ambigüedad de los objetivos y la baja importancia, rutinas de proceso, etc.

Uvidia (2020) en su tesis. *Evaluación de las políticas públicas de recolección y manejo de residuos sólidos como parte de las políticas de protección ambiental del gobierno autónomo descentralizado municipal de la ciudad de Tulcán periodo (2015-2017)*. Para optar el título profesional de “Administrador Público” del Instituto Tecnológico Nacional de Calchi en Ecuador. El objetivo del trabajo fue de describir las políticas que tiene el municipio de Tulcan concerniente al recojo, manejo de residuos sólidos y el cuidado del medio ambiente, la investigación descripción metodológica de este estudio fue de carácter descriptivo y se caracterizó por ser un estudio con enfoques cualitativos y cuantitativos utilizando técnicas

deductivas, inductivas y de análisis integral de datos. La colección fue encuestas y entrevistas, y las fuentes secundarias fueron documentos, reglamentos y resoluciones, y revistas indexadas. La población fue de 53,558 personas, la muestra incluyó a 381 personas según la población y se llegó a las siguientes conclusiones: Se pueden identificar debilidades administrativas en los gobiernos analizados, ya que a ellos se les asigna la responsabilidad de formular políticas públicas en materia de gestión de residuos. Si son aplicables a un país, pueden influir en la implementación final de la política. Habiendo realizado esta herramienta o encuesta, no estamos satisfechos con los resultados del manejo de residuos en Tulcán, razón por la cual no se protege adecuadamente a los trabajadores con el tema de sus condiciones de trabajo y medio ambiente, señala el comunicado. Limitaciones por falta Coordinación con los vecinos para aclarar sus desconfianzas. El último punto se refiere a los responsables de la gestión medioambiental, aquellos que no tienen experiencia en el desempeño de sus funciones y que sólo repiten las órdenes del alcalde en ejercicio y, por tanto, no responden a una política real.

Lepere (2019) en su tesis *Implementación de políticas y gestión de los residuos sólidos urbanos en el Municipio de Almirante Brow, de la provincia de Buenos Aires, (2015 - 2018)* para optar el título académico en maestría de administración y políticas públicas en la universidad de San Andrés, Argentina, el objetivo fue describir las políticas que tiene el municipio de Almirante Brow sobre el tema económico sobre el recojo de residuos sólidos y la participación de la comunidad. La metodología que se uso fue descripciones metodológicas cualitativas, cuantitativas y descriptivas de forma bibliográfica y filosófica mediante la realización de investigaciones que se llegaron a las siguientes conclusiones: La participación de los gobiernos locales en Argentina ha definido un nuevo rol en el diseño de estrategias encaminadas a mejorar los valores comunitarios, el desarrollo territorial y las políticas sociales. Todo esto es para mejorar la economía local. Esto se puede comprobar en el caso del Ayuntamiento de Almirante Brown. En cuanto a las cuestiones presupuestarias para el tratamiento de residuos, hubo una disminución significativa de 2015 a 2018. La situación se ve agravada por el hecho de que es el municipio, y no una empresa especializada, quien paga parte de la mano de obra y los suministros. En cuanto a la participación de los residentes, el nivel de satisfacción con el servicio en aspectos de recolección de residuos es relativo, siendo

las clases sociales más bajas quienes expresan mayor insatisfacción, y esto se debe a su posición en zonas vulnerables, se explica por algo.

Nacionales

García, K. (2019). En su tesis titulada: *Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca*. El objetivo era describir las condiciones laborales de los trabajadores por una encuesta en cuanto a la tipología básica, alcance descriptivo, diseño no experimental, tamaño de la población como muestra, conformada por trabajadores, muestra no probabilística, se utilizó la encuesta como método y el cuestionario como herramienta de investigación. Como resultado, la mayoría de los empleados estaban insatisfechos con la alta tasa de rotación y la mayoría de los trabajadores trabajaban ocho horas al día. Concluyó que las condiciones ambientales eran: Los empleados de limpieza pública viven en la pobreza porque no están equipados con la ropa necesaria para minimizar los efectos del cambio climático que ha provocado su labor, exposición a enfermedades como gripe, fuertes dolores de cabeza y resfriados. Por otro lado, no cuentan con el equipo ni los materiales para llevar a cabo su misión.

Mendoza (2019). Menciona en su trabajo que lleva de título *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate–Lima – Perú*, las condiciones de trabajo son actividades sociales convenientemente organizadas que permiten a las personas realizarlas mediante una combinación de diferentes recursos materiales, tales como: Permitir que los trabajadores, los materiales, los productos, los equipos, la maquinaria, la energía, la tecnología y la propia organización cumplan y alcancen los objetivos. Por lo tanto, los cambios acelerados en las condiciones de trabajo y su impacto en la salud plantean un desafío importante para la salud pública y la salud ocupacional en general, y el objetivo es comprender el nivel de las condiciones de trabajo y el estado de salud de los trabajadores de la limpieza pública. Este estudio utilizó una muestra no aleatoria de 106 trabajadores del distrito de Ate. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de investigación: Cuestionario de condición. Cuestionario Trabajo y Salud SF-12. Se puede concluir y observar que la situación de los trabajadores de limpieza pública en el municipio distrital de Ate está mejorando. El empleo se encuentra en un nivel adecuado

(81,1%) y la salud en un nivel normal (82,1%). Pudimos determinar las condiciones laborales y el nivel de salud de los limpiadores públicos en el municipio distrital de Ate.

Zelada (2019), en su trabajo de investigación: *Condiciones laborales y estrés de los trabajadores de limpieza pública en el municipio de la provincia de Barranca, Huacho-2019*. El objetivo principal fue lograr que las condiciones laborales estén relacionadas con el estrés entre los trabajadores de limpieza pública del municipio de Barranca, ya que el estrés es un importante problema de salud en el lugar de trabajo y actualmente se considera la principal causa de incapacidad para trabajar y así lo es. Este es un tipo básico de investigación con un nivel descriptivo de correlación. Corte transversal: La población de estudio estuvo compuesta por sesenta y tres empleados que laboran en limpieza pública. Para las variables de estrés se utilizó para la recolección de datos la escala de Maslach (1986) y el formulario “Condiciones de Trabajo”, y se verificó su confiabilidad mediante alfa de Crombach (0,7501) para su transferencia a la población seleccionada. Utilizar soporte organizado en tablas y gráficos. Los datos fueron registrados, presentados y organizados en formato tabular utilizando el programa informático Microsoft Excel. Los resultados mostraron que las condiciones de trabajo eran inadecuadas. Resulta en altos niveles de estrés, que se manifiesta como inestabilidad emocional y dificultad para tomar decisiones, todo lo cual es problemático. Se desarrollan con límites.

Locales

Garay y Velásquez (2019) en Huánuco, realizaron una investigación titulada: *Gestión de prevención de riesgos laborales y el estado de salud auto percibida por los profesionales de Enfermería de un Hospital Público*. Una propuesta para establecer un vínculo entre la gestión de riesgos laborales y las percepciones de salud de las enfermeras. Se realizó un estudio analítico entre 46 profesionales de enfermería que fueron encuestados mediante cuestionarios sobre salud física y exposición a riesgos laborales. Esto significa que el 71,0% de los empleados encuestados trabaja en contacto con materiales y desechos biológicos, el 73,0% entra en contacto con desinfectantes y el 76,1% trabaja de pie, según una encuesta que mostró que El 58,7% había desempeñado un puesto obligatorio en su entorno laboral durante mucho tiempo. Al evaluar los controles de prevención de riesgos laborales, el 71,3% reportó riesgo moderado, y al evaluar la salud, el 54,3% reportó buena salud. Llegaron a la conclusión

que la gestión preventiva de riesgos es relevante para la evaluación del estado de salud del personal de enfermería.

Calixto (2019), realizó un estudio titulado: *Accidentes de trabajo y utilización de medidas de protección personal en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad de Huánuco*; Una propuesta que vincula la frecuencia de accidentes laborales y el uso de epp's entre los trabajadores que se dedican a la limpieza urbana. El estudio fue analítico y prospectivo. Se evaluó a 96 trabajadores mediante una guía de observación y un cuestionario. Esto refleja que en general el 51,0% del personal de limpieza había sufrido algún accidente laboral y en cuanto al uso de medidas de protección personal, el 41,7% no las utilizaba. Este dispositivo demuestra que se han producido accidentes laborales entre trabajadores que utilizaron incorrectamente equipos o equipos de protección personal. Concluyó que los accidentes laborales están relacionados con el uso inadecuado de epp's.

Estrada (2018) realizó una investigación: *Percepción del estado de salud de trabajadores de limpieza pública que laboran en el mercado mayorista de Puellas*; El objetivo es determinar cuáles son las percepciones de los limpiadores sobre su estado de salud. Se realizó un estudio observacional descriptivo con 50 empleados que trabajan en la limpieza pública. Utilizar como herramienta los tests de percepción de salud. Como resultado, el 66,0% de los limpiadores públicos calificó su salud como mala, el 78,0% como mala salud física, el 68,0% como buena salud mental y el 70,0% como buena salud social. El estudio concluyó que la mayoría de los trabajadores sienten que su salud es inadecuada.

2.2 Bases Teóricas

Las teorías consideradas para ambas variables como son condiciones laborales como productividad son las siguientes:

Teoría de la jerarquía de Maslow (*teoría de la motivación*)

(Abrahán Maslow, 1908 – 1970). Sistematiza una teoría en la que establece una jerarquía de las necesidades humanas independientemente del contexto externo. Sostiene que las personas, independientemente de su raza, contexto familiar o situación de origen, como seres humanos, tenemos la necesidad de satisfacer una gama de necesidades individuales y vemos la necesidad de satisfacerlas a lo largo del tiempo, el desarrollo de nuestra vida de

acuerdo a la edad, experiencias y circunstancias que nos toca enfrentar como riesgos, desafíos y dificultades, y los cataloga de la siguiente manera:

1. Necesidades básicas o fisiológicas: son acciones y actividades esenciales para todo ser humano, como beber agua, dormir una siesta y otras.
2. Necesidades de seguridad: Son todas aquellas necesidades que garantizan la salud, la economía y la educación.
3. Necesidades sociales: son aquellas que garantizan las relaciones afectivas.
4. Necesidades de aprecio o reconocimiento: Esta necesidad busca el reconocimiento de nuestros logros, lo que afecta la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.
5. Necesidad de autorrealización: es la necesidad de éxito personal.

Toda esta afirmación está respaldada gráficamente y con mucha claridad en la comunidad psicológica científica como la PIRÁMIDE DE MASLOW.

Según Napolitano (2018), esta teoría menciona que las necesidades percibidas de un individuo se dividen en cinco categorías y se organizan según una jerarquía precisa. En otras palabras, las necesidades no motivan a los individuos a menos que primero estén motivados. Satisfacía las necesidades de los niveles inferiores de la escala jerárquica.

Charleux & Loubat (2016). La motivación de una persona en una situación particular depende de su capacidad para satisfacer ciertas necesidades básicas. Por eso toda persona se guía por el deseo de satisfacer cinco tipos de necesidades. Estas necesidades están organizadas según una jerarquía relativamente estable y pueden representarse en forma de pirámide.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral refleja el nivel que sienten las personas. Satisfacción de trabajo que expresa emociones positivas. La satisfacción laboral está relacionada con condiciones de trabajo definidas como lo explican Hellriegel y Slocum (2009); Esto muestra que la satisfacción laboral refleja cuán satisfechas están las personas con su trabajo. Además,

estos autores afirman: Que la satisfacción laboral está relacionada con los empleados mantener puestos con baja rotación.

Por otro lado, los mismos autores señalan que la satisfacción es algo que se puede medir. Hay cinco tipos de fuerza laboral que aprovechan las organizaciones: Salario, seguridad, beneficios, supervisión y crecimiento, ellos mencionan también que la satisfacción también está influenciada por las condiciones laborales y se adapta bien a las necesidades físicas.

Stephen y Timothy (2013) definen la satisfacción laboral como: Sentimientos positivos sobre el trabajo y el propio trabajo que surgen de él con evaluaciones de sus características. También con alta satisfacción laboral y sentimientos positivos hacia su puesto laboral. Las personas insatisfechas son despedidas de sus puestos de trabajo, pero también mantienen emociones negativas.

¿En qué se basa la satisfacción laboral? Los mismos autores mencionan que un trabajo que ofrece formación, variedad e independencia y controles satisface a la mayoría de la gente. También hay algunas personas con satisfacción general hacia sus trabajos de interdependencia, retroalimentación, apoyo social e interacción. Los compañeros fuera del lugar de trabajo mantienen estrechas relaciones con la empresa y eso es una satisfacción con el trabajo que va más allá del propio puesto de trabajo.

Para finalizar, Calva (2009). El autor tiene esto que decir sobre este tema: Sólo satisfacer las necesidades tiende a conducir a los siguientes resultados, cambios positivos en los sujetos que mejoraron su satisfacción laboral. Es necesario conducir a las personas por el camino del crecimiento. Los organismos siempre se han movido en busca de la satisfacción de necesidades de información, etc.

Medición de la satisfacción laboral

De acuerdo con Stephen y Timothy (2013), existen dos métodos comunes. Una puntuación total única consta de respuestas a preguntas como: Considerando todo, ¿Qué tan satisfecho está usted en el trabajo? El sujeto rodea los números entre 1 y 5 corresponden a una escala de respuesta que va desde “muy satisfecho” hasta "muy insatisfecho." El segundo

enfoque consiste en sintetizar diferentes aspectos del trabajo. El trabajo es más complejo e identifica los elementos básicos del trabajo. Puestos de trabajo como tipo de trabajo, supervisión, salario, etc. Situación actual, oportunidades de desarrollo, relaciones con compañeros. Los empleados califican dichos factores en escalas estandarizadas; Los investigadores suman los resultados para obtener una calificación general la gran satisfacción laboral.

¿Cuáles son las principales causas de la insatisfacción laboral?

- Estrés laboral
- Salario
- Promoción
- Trabajos
- Seguridad
- Supervisor
- Compañero de trabajos.

Condiciones Laborales

Ledesma et al (2017). Lo ven como un conjunto de derechos y requisitos mínimos a los que los trabajadores pueden acceder a través de un empleo mejorado o relaciones contractuales con instituciones u organizaciones laborales específicas.

Santana (2012) menciona: Representa aspectos de las actividades laborales que pueden influir en la presencia de diversos riesgos o impactos en la seguridad y salud en el trabajo.

Como lo menciona Chiavenato (2009). Las condiciones laborales de los trabajadores son factores ambientales y factores esenciales que determinan la motivación, la satisfacción y la insatisfacción de los mismos.

Dimensiones de las Condiciones Laborales.

Martínez (2013) menciona: El componente “condiciones de trabajo” está esencialmente asociado a las características de la unidad de trabajo y sus dimensiones de análisis son:

A. Ambiente de Trabajo

Espinoza (2021), refiere que todas estas son características se relaciona con el ambiente físico de la unidad de trabajo e incluye aspectos relacionados con la infraestructura, materiales, equipos y condiciones ambientales que afectan la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Según Contreras et al (2013), menciona que se tenga en cuenta que esta configuración tiene en cuenta todos los aspectos del entorno físico. Los trabajadores realizan sus actividades laborales, incluyendo todas las condiciones cómodas que traen para realizar estas actividades adecuadamente.

Indicadores de ambiente de trabajo

Ambiente de laboral.- Puede definirse como las cualidades o características del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen un impacto directo en el comportamiento de los trabajadores. (Chiavenato, 2000).

Interacción con colegas.- Son un aspecto fundamental de la vida humana, sirviendo no sólo como un medio para alcanzar determinadas metas, sino también como un fin en sí mismas. Los humanos son criaturas inherentemente sociales que dependen de las relaciones y no pueden aislarse de los demás, (Cornejo y Tapia, 2011).

Valores personales.- Tünnermanch (1999) (citado por Valbuena, M., et al, 2006) Considera a los valores personales como creencias que se eligen e integran en el comportamiento que da dirección a la vida de las personas. Por tanto, son los elementos que forman un sistema de valores diferenciado que nos permite elegir entre múltiples opciones en un momento dado y resolver conflictos entre dos o más acciones. Un sistema de valores claro hace felices a las personas porque les facilita tomar decisiones y elegir una carrera profesional

B. Organización de Trabajo

Espinoza (2021). Sostiene que se refiere a elementos fundamentalmente relacionados con jornadas de trabajo, turnos, horas extras, períodos de descanso, licencias y

vacaciones, y otras políticas que permitan a los trabajadores realizar adecuadamente sus actividades laborales.

Alania (2017), afirma que todas estas son medidas que se están implementando introducido dentro de una institución para El trabajo eficiente del personal de trabajo y la consiguiente optimización de las condiciones de trabajo redundan en un desempeño adecuado en el desempeño de las actividades laborales.

Indicadores de organización de trabajo

Compensación.- Compensación significa retribución, recompensa o atención por el servicio de una persona. “La compensación es un elemento fundamental de la gestión de recursos humanos en términos de recompensa, retroalimentación o reconocimiento del desempeño dentro de una organización” (Chiavenato, 2002).

Atención pública.- se designa el concepto de atención pública a aquel servicio que se proporciona a la población, entre otras, y se maneja en contexto adecuado del servicio respondiendo cualquier inquietud y así lograr satisfacer las necesidades de la población. (Ucha, 2009)

C. Seguridad Laboral

Céspedes y Martínez (2016), representan todas las gestiones realizadas con el fin esencial de minimizar la presencia de accidentes y riesgos que pueden provocar los accidentes en el entorno laboral.

Indicadores de seguridad laboral

Condición de seguridad.- Chiavenato (2000) describe a la condición de seguridad como un conjunto de actividades técnicas y educativas diseñadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones peligrosas en el medio ambiente y educar o persuadir a las personas sobre la necesidad de tomar medidas preventivas, la define como una contramedida física y psicológica.

Protección.- Según Chiavenato (2007), la protección tiene como objetivo minimizar los accidentes laborales, los cuales pueden ser causados directa o indirectamente por muerte,

lesión corporal total o parcial, lesión permanente o temporal, definida como cualquier cosa que cause lesión física, disfunción o enfermedad que pueda resultar en una pérdida significativa.

Estado de salud del personal.- El estado de salud del personal se puede definir como el estado de salud de cada persona. Esto depende en gran medida del comportamiento de la persona y de las interacciones con otras personas, trabajo y el entorno que la rodea, (Sánchez, 2023)

Productividad

Morales & Masías (2014) Reconozca que la productividad viene con ella la tasa de producción; y comenzó con la revolución económica, pero no fue hasta la Segunda Guerra Mundial que adquirió importancia, porque de eso se trataba. Necesitamos conceptualizar el término productividad. Esto incluye cuatro objetivos: Social: Hacer las cosas hoy mejor que ayer que mañana. Psicológico: aumentar la motivación. Porque se entiende como un motor que puede impulsar esfuerzos constantes para ser cada día más competitivos en las funciones que desempeña económicamente. Su principal objetivo es crear valor añadido para los servicios y productos y distribuir los beneficios de forma justa. Logística: Se refiere a la relación entre la recepción y el envío, encaminada a mejorar el rendimiento y la calidad de los productos.

Dimensiones de productividad

A. Eficacia

Rojas et al., (2018). Afirma que la eficacia es el rendimiento como el talento de una gestión para obtener sus objetivos, integrando a la capacidad y los factores del entorno.

Indicadores de eficacia

Metas.- Las metas se refieren a las representaciones mentales que hace el sujeto de las diversas metas propuestas en el entorno de desempeño y que se cree que guían acciones,

emociones y comportamientos. Cognición en diferentes situaciones como escolar, laboral, deportiva, etc.(Nicholls, 1989)

Calidad.- Según Chiavenato, 2009 menciona que calidad es la satisfacción con el trabajo adecuado. Potencial futuro de la organización. Evaluación de resultados obtenidos.

Competitividad.- Según Ferraz, Kupfer y Haguenaer (1996), la competitividad se puede definir como la capacidad de una empresa para desarrollar e implementar estrategias competitivas y mantener o aumentar de manera sostenible la participación de su producto y servicio en el mercado.

B. Eficiencia

Rojas et al., (2018). Define a la eficiencia como la capacidad de desplegar recursos o capital humano para lograr efectos específicos, y es una expresión que mide el desempeño o calidad del desempeño de un sistema o agente económico, con énfasis en el logro de metas organizacionales.

Camue et al., (2017). La eficiencia es una herramienta que mide los factores internos de una organización y aborda aspectos económicos y técnicos encaminados a minimizar el costo de convertir insumos en productos, evaluar objetivos y evaluar su desempeño y la medida en que una organización logra sus metas se llama eficiencia. Ser eficaz y lograrlo al menor coste posible se llama eficiente.

Indicadores de eficiencia

Recursos escasos.- para Chiavenato, 2009, recursos escasos son los medios limitados disponibles que poseen las organizaciones para realizar y lograr obtener sus objetivos.

Capacidad de gestión.- Esto se refiere a la fortaleza o poder basado en el conocimiento para planificar, lograr resultados y medirlos, a partir de una estructura organizacional que interactúa con un entorno cambiante, (Martinez, 2004).

Logro de metas.- El logro de metas es cuando finalmente logras aquello por lo que has estado trabajando mental y físicamente y lo haces realidad.

C. Efectividad

Medianero (2016), menciona que la efectividad es la capacidad de lograr resultados mediante la acción, mediante el uso adecuado de los recursos disponibles

Indicadores de efectividad

Grado de cumplimiento.- Se define el rango aceptable de niveles de calidad alcanzados en un proceso particular.

Estrategia organizacional.- Según Peña, (2014). Esto implica tomar, implementar y evaluar decisiones dentro de una organización para lograr objetivos a largo plazo.

Éxito.- Es el resultado satisfactoriamente de una tarea final.

Limpieza Pública

Ramos y Quinte (2022), mencionan que la limpieza pública es una serie de actividades y procesos que están directamente conectados con el servicio a los usuarios, tales como el almacenamiento de residuos sólidos en áreas públicas, traslado, recolección y disposición final de las mismas. De igual forma el proceso de tratamiento puede incluirse teniendo en cuenta la zona geográfica, población urbana y/o rural, recursos humanos y/o económicos etc.

Trabajador de Limpieza Pública

Cárdenas y Valladolid (2009), afirma que son individuos que realizan tareas de aseo para asegurar la limpieza de los lugares o ambiente dentro de su jurisdicción operativa.

Alania (2017), señala que estas son las personas a las que se les confía la función de mantener los escenarios locales de higiene y salud o el medio público tiene la responsabilidad primaria de la recolección, transmisión, transporte y eliminación de los desechos o basuras que se acumulan en la jurisdicción del mundo; incluyendo trabajos de barrido o limpieza de avenidas, calles, plazas, parques y jardines en un área geográfica definida.

Condición Laboral en el trabajador de Limpieza Pública

Macalopú y Guzmán (2014). Sostienen que es relativamente asiduo atisbar a las personas que realizan la tarea reemplazando a conveniencia de implementos de labores por

otros implementos artesanales y/o improvisados y que incrementan el azar de afectaciones en su forma de salubridad como el uso de franelas y polos para prerrogativa ampararse del polvo y cubrirse la boca y sus fosas nasales mientras barre, uso de zapatillas para prerrogativa caminar largos trechos en las labores de recojo de residuos sólidos de la ciudad, observándose que en el caminata es asiduo que se encuentren con montículos de desperdicio donde manipulan los desperdicios sólidos sin explotar los materiales para ampararse; estableciéndose que su horario de tarea es de 8 horas diarias en horario semanal de madrugada y tarde.

Así mismo Mendoza y Urbano (2019), mencionan que además, los trabajadores no reciben capacitación en temas de seguridad ocupacional y los equipos de protección personal básicos a menudo no están adecuadamente actualizados, lo que aumenta el riesgo de usarlos en malas condiciones. También existe preocupación por la falta de cultura entre los trabajadores. Prevención de accidentes industriales.

2.4. Hipótesis

Hernández, Fernández & Baptista (2014). Afirman que no todos los estudios cuantitativos generan hipótesis. La razón por la que se formula o no la hipótesis depende en gran medida de un factor fundamental: el alcance del estudio al inicio. Basta con plantear preguntas de investigación, por lo que los estudios destinados a demostrar el impacto que pueden tener solo formulan hipótesis algunas variables entre sí.

En el presente trabajo de investigación nombrada “*Condiciones laborales la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco - 2023*” no se planteó hipótesis por ser una investigación descriptiva de caracterización.

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de la investigación fue descriptiva con enfoque cuantitativo

(Arias, 2014). El estudio fue descriptiva, la cual consistió en la caracterización de un hecho o fenómeno para establecer su estructura y su comportamiento diagnosticado, y sobre todo la síntesis aplicada a su desarrollo.

Tengamos en cuenta que en la presente investigación sólo se describieron las características de las condiciones de trabajo y la productividad, por lo que únicamente el trabajo fue descriptivo. El objetivo de este estudio descriptivo fue identificar las características, naturaleza y perfil de las personas o grupos de trabajo del sector de la limpieza que son objeto de análisis

3.1.2. Tipo de la investigación fue aplicada

Según Vargas (2009), busco aplicar o utilizar el conocimiento adquirido de otros después de implementar y sistematizar el conocimiento obtenido de ese conocimiento de investigación. La utilización del conocimiento y de los resultados de la investigación para lograr una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

3.1.3. Diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal

El estudio de investigación fue no experimental ya que no se manipularon variables. Basto con observar los fenómenos que ocurren en la naturaleza para poder analizarlos. Es decir, el tratamiento se dio bajo determinadas circunstancias y se interpretó como aplicado a la condición.

Así mismo Hernández, Fernández & Baptista (2014) dice, Diseño de investigación no experimental. Esto se debe a que no se realizan cambios en las variables de este estudio y solo se observan, analizan y explican los resultados del estudio sin ninguna intervención o manipulación de variables. Señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden, no deben o son difíciles de manipular.

Al mismo tiempo, el estudio fue de corte transversal, ya que permitió la recopilación y análisis de todos los datos relacionados con variables en específico. Se analizaron características, ventajas y desventajas. Este tipo de investigación involucro múltiples grupos de personas o eventos y se recopilaron datos en un solo momento.

También Hernández, Fernández & Baptista (2014) menciona, una encuesta transversal definida recopila datos en un momento y momento específicos. Su propósito es describir y analizar su frecuencia e interrelaciones en un momento particular en el tiempo.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

En la presente investigación se trabajó con 45 trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco

Hernández; Fernández & Baptista (2014) menciona: Es una agrupación de elementos que tienen características comunes a todos los casos que coinciden con una serie particular (contexto, ubicación, tiempo).

Criterios de inclusión: Se incluyó solo al trabajador nombrado y con contrato CAS de la municipalidad provincial de Huánuco 2023.

Criterios de exclusión: Se excluyó al trabajador con modalidad de contrato (Locador) de la municipalidad provincial de Huánuco 2023.

3.2.2. Muestra

Hernández; Fernández & Baptista (2014), dice, Si bien se afirma que la información se recopila sobre una porción específica de la población, es importante señalar que la muestra está pre delimitada y representa una porción específica de la población.

3.3. Variables. Definición y Operacionalización

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Item's	Escala de medición	Categorización o valorización
Condición laboral	Según Castillo & Prieto (2000) Son todas esas características giran en torno al trabajo en términos de eficacia laboral. Al tratarse de un trabajo que involucra a personas, las condiciones laborales determinan no sólo los aspectos físicos, de salud y de seguridad, sino también los psicológicos.	Ambiente de trabajo	Ambiente laboral	¿Crees que el ambiente de trabajo en el que trabajas es adecuado? ¿Crees que la iluminación de tu ambiente de trabajo es suficiente?	Escala de liker	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Interacción con colegas	¿Existe una comunicación sana y colaborativa entre los empleados?		
			Otorgar	¿Te elogian por hacer una buena labor?		
			Valores personales	¿Su jefe inmediato u otro gerente se preocupan por cada empleado como persona?		
		Organización de trabajo	Compensación	¿El salario que recibe es el adecuado según su puesto de trabajo?		
			Ventajas.	¿Los empleados recibirán bonificaciones en julio y diciembre?		
			Atención pública	¿El personal está dispuesto a ayudar a los usuarios cuando lo necesitan?		
		Seguridad laboral	Condiciones de seguridad	¿Tiene alguna norma de seguridad laboral en su trabajo?		
			Protección	¿Crees que es importante impartir formación para crear un entorno más seguro?		
			Estado de salud del personal.	¿Está el área de trabajo adecuadamente protegida de posibles riesgos como caídas, salpicaduras, etc.?		
Productividad	Para Ollague (2018) Productividad significa		Metas	¿El municipio está respondiendo eficazmente para lograr sus objetivos en esa área?		

siempre utilizar los mínimos recursos posibles (materiales, tiempo) así como máxima eficiencia y buenos resultados, Negocio realizado por la empresa	Eficacia	Calidad	¿Crees que tus compañeros están haciendo un trabajo de calidad?		
		Competitividad	¿Cree que esta entidad promueve una política de competitividad y productividad?		
	Eficiencia	Recursos escasos	En su opinión personal, ¿cree que el municipio está aprovechando sus escasos recursos y sacándoles el máximo partido?		
		Capacidad de gestión	¿Crees que son eficientes y logran los objetivos del municipio?		
		Logro de metas	¿Crees que la municipalidad te motivará e impulsará a alcanzar tus objetivos personales y profesionales, mejorar la moral y promover el trabajo en equipo en mi lugar de trabajo?		
	Efectividad	Grado de cumplimiento	¿Sabía que las organizaciones realizan revisiones de desempeño mensuales para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales?		
		Estrategia organizacional	¿Cree que su jefe tiene la iniciativa y las habilidades de comunicación para implementar estrategias organizacionales para lograr resultados?		
		Éxito	¿Crees que para que los trabajadores sean verdaderamente productivos necesitan ser más tolerantes y aceptar el cambio?		

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Este estudio utilizó las siguientes técnicas y equipos de recopilación de datos: Se realizó una encuesta cerrada de 20 ítems entre 45 empleados del área de limpieza pública del municipio provincial de Huánuco para conocer Variables de condición y productividad laboral. La encuesta es escala Likert y el formato de cada ítem está pre codificado con un valor específico: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). La información recopilada a partir de preguntas individuales también puede ayudarle a identificar los problemas que ocurren dentro de la entidad pública.

3.4.1. Técnicas para el recojo de información

La metodología y técnica utilizada para recolectar información consistió en una encuesta a trabajadores en momentos específicos en su área de trabajo, a través de un cuestionario realizado a los trabajadores del área de Limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

3.4.2. Instrumentos para el recojo de información

En la parte cuantitativa se utilizó un cuestionario mediante un formulario de preguntas que contiene las variables e indicadores del estudio de investigación, y para la validez de constructo se realizó una prueba piloto con un total de 10 personas. Se utilizó una plantilla a través de una lista de preguntas clave para ayudar a estructurar la discusión de la investigación.

La validación del instrumento de recojo de información se realizó mediante la evaluación de tres expertos que evaluaron si las preguntas de la encuesta era coherente con el tema de investigación. En este sentido, se consideró que el instrumento era adecuado para la aplicación (Anexo 3). Al mismo tiempo, también se evaluó la fiabilidad del cuestionario. Coeficiente alfa de Cronbach. Aquí se determinó un coeficiente de 0,717. Por lo tanto, el instrumento de medición es internamente consistente y muestra buenas tendencias (Anexo 4).

3.5. Aspectos éticos

Este estudio se basa en las reglas de integridad científica, por lo tanto, cada uno de estos principios ayuda a los estudiantes a asumir la responsabilidad de su investigación y proteger a los encuestados.

Anonimato: este principio se tiene en cuenta y no se divulga en los medios, ya que garantiza la protección de la identidad de los empleados del área de limpieza del municipio provincial de Huánuco, no registrará el nombre del trabajador.

Confidencialidad: En este sentido, el investigador es responsable de la confidencialidad de los datos y respeta la privacidad de la información proporcionada a través de la aplicación de la herramienta y encuestas.

Beneficencia: Este principio se tiene en cuenta, ya que la información obtenida a través del procesamiento de la información sirve como referencia para el desarrollo de programas de apoyo educativo y de tutoría.

IV. Resultados

Tabla 1 Características sociodemográficas de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2023.

Características de los representantes	N	%
Edad		
20 a 29 años	9	20
30 a 39 años	15	33.33
40 a 49 años	12	26.66
50 a 59 años	6	13.33
60 a 69 años	3	6.66
Total	45	100
Sexo		
Masculino	34	76
Femenino	11	24
Total	45	100
Grado de Instrucción		
Primaria	13	29
Secundaria	30	67
Superior no universitaria	2	4
Superior universitaria	0	0
Total	45	100

Nota: Datos obtenidos a través de la observación del personal encuestado.

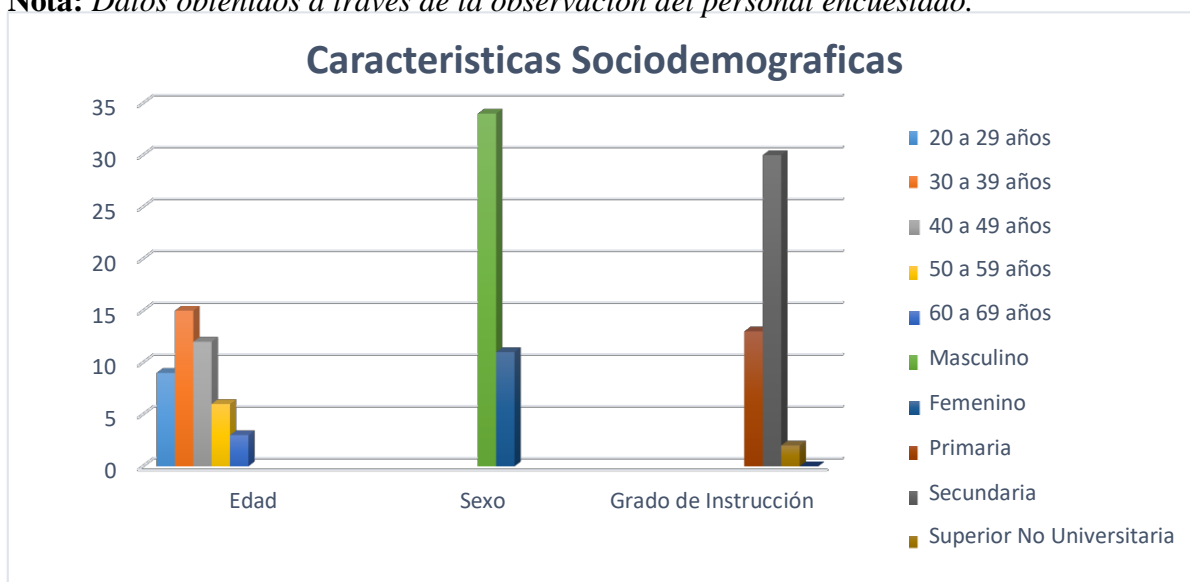


Figura 1

Fuente: tabla 1

Tabla 2 Características del Ambiente de Trabajo de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Referencia a la Variante 1: Condición laboral	N	%
El ambiente de trabajo es adecuado		
Nunca	18	40
Casi nunca	0	0
A veces	27	60
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100
La iluminación de tu ambiente de trabajo es adecuado		
Nunca	0	0
Casi nunca	9	20
A veces	27	60
Casi siempre	0	0
Siempre	9	20
Total	45	100
Comunicación sana y colaborativa entre los empleados		
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	16	36
Casi siempre	29	64
Siempre	0	0
Total	45	100
Elogios por una buena labor		
Nunca	32	71
Casi nunca	13	29
A veces	0	0
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100
Su jefe inmediato u otro gerente se preocupan por cada empleado como persona		
Nunca	36	80
Casi nunca	0	0
A veces	9	20
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de Huánuco

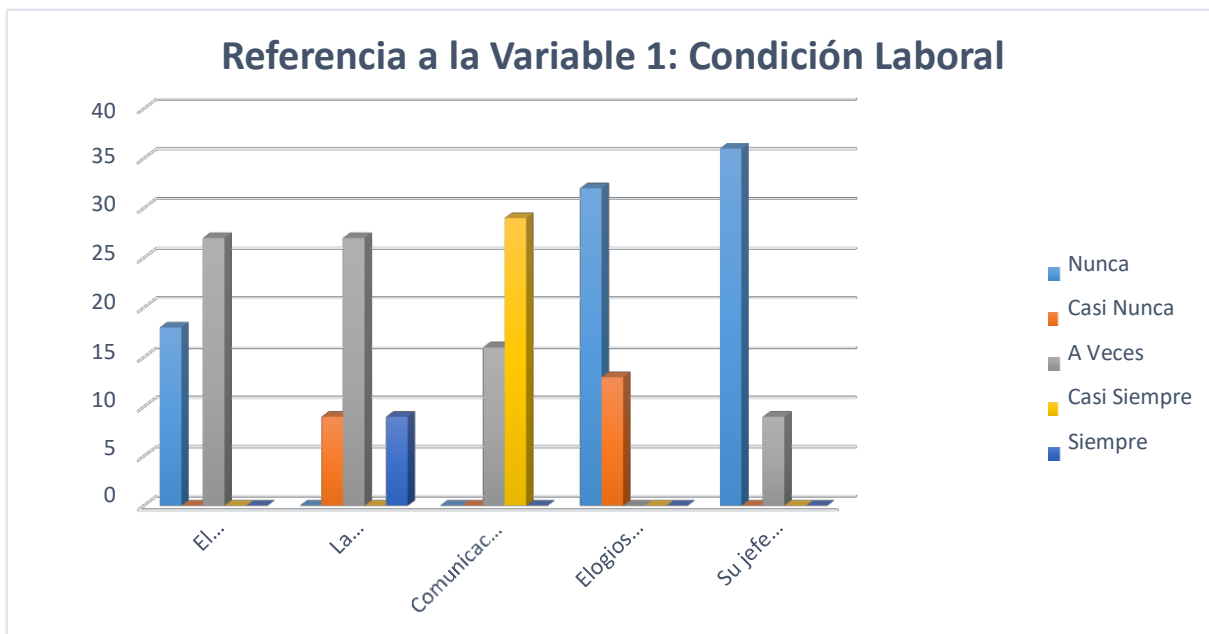


Figura 2
Fuente: tabla 2

Tabla 3 Características de la Organización de Trabajo de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Referencia a la Variante 1: Condición laboral	N	%
El salario que recibe es el adecuado según su puesto de trabajo		
Nunca	18	40
Casi nunca	27	60
A veces	0	00
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100
Los empleados recibirán bonificaciones en julio y diciembre		
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	0	0
Siempre	45	100
Total	45	100
El personal está dispuesto a ayudar a los usuarios cuando lo necesitan		
Nunca	0	0
Casi nunca	18	40
A veces	27	60
Casi siempre	0	0

Siempre	0	0
Total	45	100

Nota: En la tabla se demuestra en lo referente a la organización de trabajo que los trabajadores están disconformes con sus respectivos sueldos.

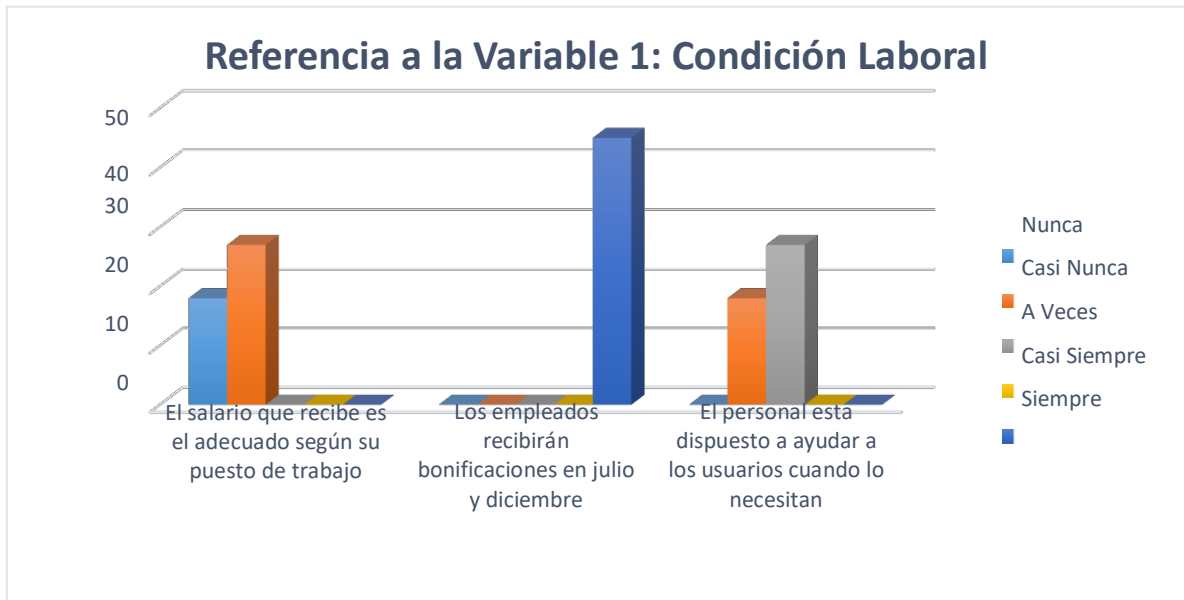


Figura 3
Fuente: tabla 3

Tabla 4 Características que existe entre la seguridad laboral y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.

Referencia a la Variante 1: Condición laboral	N	%
Tiene alguna norma de seguridad laboral en su trabajo		
Nunca	30	67
Casi nunca	8	18
A veces	7	16
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100
Crees que es importante impartir formación para crear un entorno más seguro		
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	00
Casi siempre	0	0
Siempre	45	100
Total	45	100

Está el área de trabajo protegida y/o señalizada de posibles accidentes laborales		
Nunca	36	80
Casi nunca	9	20
A veces	0	0
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100

Nota: En la tabla se demuestra que la seguridad laboral es deficiente para los trabajadores del área de limpieza.

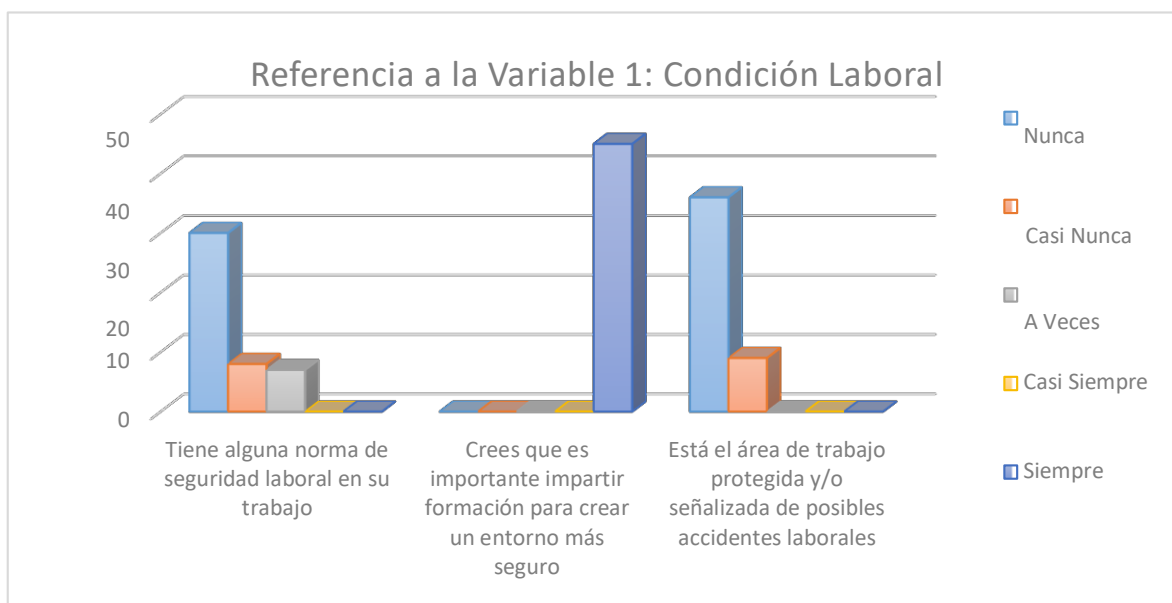


Figura 4

Fuente: tabla 4

Tabla 5 Característica que existe entre las condiciones laborales y la eficacia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco

Referencia a la Variante 2: Productividad	N	%
La municipalidad está respondiendo eficazmente para lograr sus objetivos en el área donde trabajas		
Nunca	25	56
Casi nunca	8	18
A veces	12	27
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100
Los jefes de su área califican la calidad de servicio mensualmente		

Nunca	36	80
Casi nunca	9	20
A veces	0	00
Casi siempre	0	0
Siempre	5	0
Total	45	100
Cree que esta entidad promueve una política de competitividad y productividad		
Nunca	28	62
Casi nunca	17	38
A veces	0	0
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100

Nota: En la tabla se demuestra que la municipalidad provincial de Huánuco no son eficaces para lograr las metas y objetivos trazados.

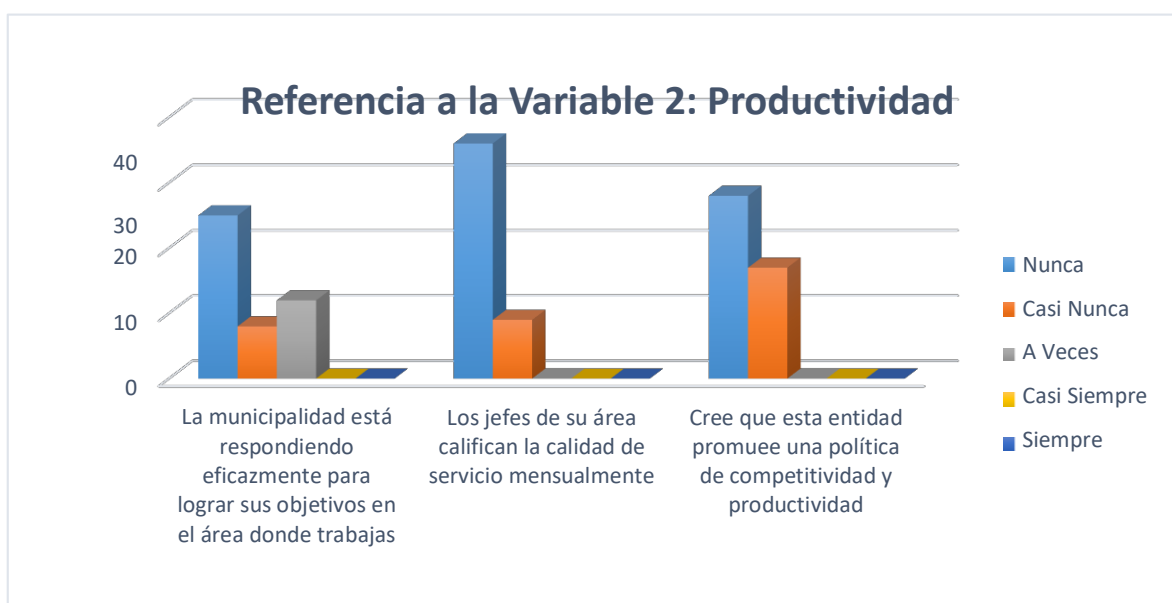


Figura 5
Fuente: tabla 5

Tabla 6 Característica que existe entre las condiciones laborales y la eficiencia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco

Referencia a la Variante 2: Productividad	N	%
Cree que la municipalidad está aprovechando sus escasos recursos y sacándoles el máximo provecho		

Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	9	20
Casi siempre	27	60
Siempre	9	20
Total	45	100
Crees que los encargados del área de limpieza pública son eficientes y logran los objetivos trazados por la municipalidad		
Nunca	18	40
Casi nunca	18	40
A veces	9	20
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100
Crees que la municipalidad te motivará e impulsará a alcanzar tus objetivos personales, profesionales y promoverá el trabajo en equipo en tu ambiente laboral		
Nunca	36	80
Casi nunca	9	20
A veces	0	0
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100

Nota: En tabla se demuestra la renuencia en la adquisición de equipos y materiales de parte del municipalidad en cuestión para lograr metas y objetivos.

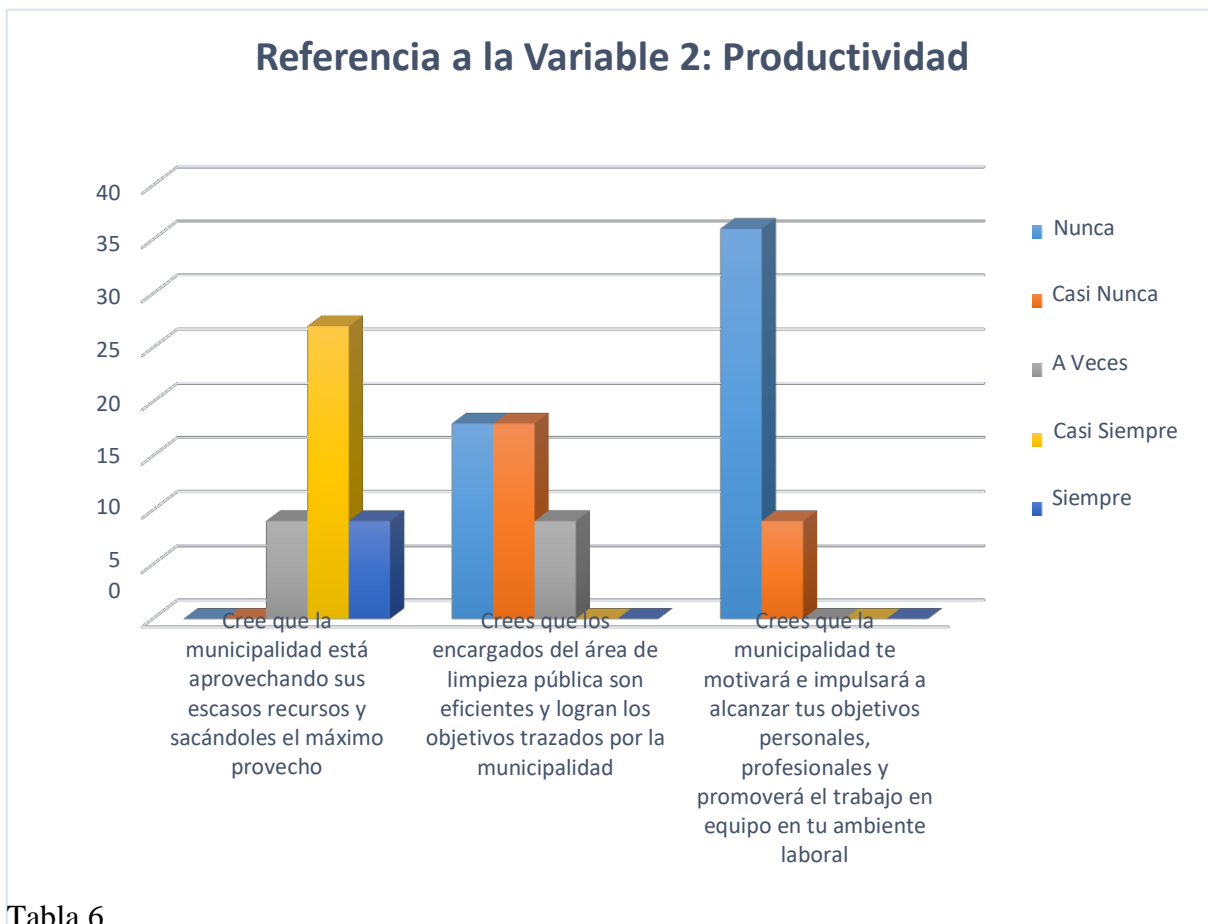


Tabla 6

Fuente: tabla 6

Tabla 7 Característica que existe entre las condiciones laborales y la efectividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco

Referencia a la Variante 2: Productividad	N	%
Sabías que las instituciones realizan revisiones de desempeño mensuales para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales		
Nunca	45	100
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100
Cree que su jefe inmediato tiene la iniciativa y las habilidades de comunicación para implementar estrategias organizacionales para lograr resultados		
Nunca	0	0
Casi nunca	9	20
A veces	36	80

Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
Total	45	100
Crees que para que los trabajadores sean verdaderamente productivos necesitan ser más tolerantes y aceptar el cambio		
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	0	0
Siempre	45	100
Total	45	100

Nota: En la tabla se demuestra la falta de capacitación del personal por lo tanto la efectividad es casi nula de parte de los encargados del área de limpieza pública.

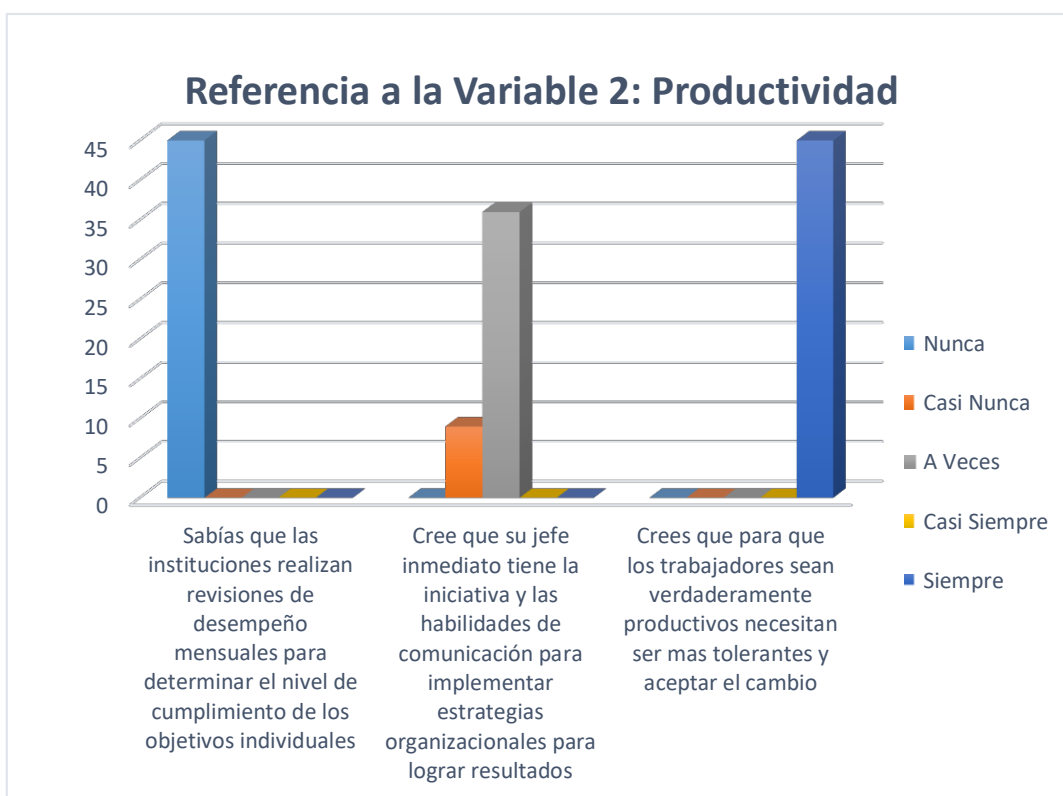


Figura 7

Fuente: tabla 7

Tabla 8 Propuesta de la mejora para las condiciones laborales y productividad de los trabajadores del área de limpieza de la municipalidad provincial de Huánuco

Variable	Indicador	Problema	Causas	Consecuencias	Acción De Mejora	Encargado	Presupuesto
Condiciones Laborales	Ambiente de trabajo.	60% de los encuestados menciona que a veces su ambiente de trabajo es adecuado	Aumento de la población y crecimiento del casco urbano	Aumento en los residuos sólidos y por consiguiente el déficit de los contenedores para almacenar la misma	Adquisición e instalación de contenedores de residuos solidos	Administrador del municipalidad	5.000 soles
	Interacción con colegas	60% del personal dice que casi siempre existe comunicación sana y colaborativa	Suposiciones y prejuicios entre compañeros de trabajo	Malos entendidos y conflictos, falta de confianza, reducción de la productividad, etc.	Actividades dinámicas grupales	Gerente de área de limpieza	1.000 soles
	Otorgar	71 % de los encuestados dicen que nunca reciben consideración alguna por una buena labor	Desmotivación y carencia de confianza necesaria para desempeñar su trabajo	Baja rendimiento en la producción, aumento de conflictos entre trabajadores.	Implemento de premios y/o reconocimiento por productividad	Gerente de área de limpieza	500 soles
	Valores personales	80% de los encuestados mencionaron que	Desmotivación y falta de entrega	Insatisfacción laboral	Compromiso de parte de los gerentes de	Administrador de municipalidad	1.000 soles

		nunca su jefe u otro gerente se preocupa por sus empleados	hacia la entidad publica		áreas para con sus colaboradores		
Compensación	60% de los encuestados hacen referencia que casi nunca el sueldo que perciben cubren las exigencias del trabajo	Deficiencia en la recaudación de arbitrios por limpieza publica	Demora en los pagos al personal de labores, baja producción laboral	Campaña de recaudación de arbitrios municipales	Gerente del área de cobranza	1.000 soles	
Atención publica	40% de los trabajadores menciona que a veces estarían dispuestos a ayudar a los usuarios	Trato déspota y/o discriminatorio de parte de los usuarios	Falta de empatía por el trabajo que se realiza	Campaña de concientización para el público hacia los trabajadores de limpieza	Gerencia de comunicación e imagen	2.000 soles	
Condiciones de seguridad	67% de los encuestados mencionan que nunca tienen normas de seguridad	Riesgos laborales	Accidentes laborales y posibles contagios y/o enfermedades ocupacionales	Implementación de normas de seguridad	Encargado del área de seguridad y salud en el trabajo	2.500 soles	
Estado de salud del personal.	El 80% de los trabajadores mencionan que	Falta de señalización y	Accidentes laborales y posibles contagios	Implementar la señalización correspondiente	Encargado del área de seguridad y	5.000 soles	

		nunca está señalado ante posibles accidentes laborales	delimitación del área de labores	y/o enfermedades ocupacionales	al trabajo a realizarse	salud en el trabajo	
Productividad	Metas	El 56 % de los encuestados menciona que nunca existe eficacia para lograr los objetivos trazados en el área de limpieza	Falta de preparación del personal a cargo para lograr metas y objetivos trazados	Deficiencia en la productividad	Capacitación del personal a cargo del área de limpieza pública	Gerente de área de limpieza pública	2.000 soles
	Calidad	80% de los trabajadores mencionan que nunca sus jefes de área califican el servicio mensualmente	Falta de capacitación y/o preparación del personal a cargo	Desconocimiento de metas y objetivos trazados	Capacitación constante del personal a cargo	Gerente del área de limpieza	2.000 soles
	Competitividad	62% de los encuestados mencionan que la municipalidad nunca promueve políticas de competitividad	Desmotivación laboral entre los trabajadores del área de limpieza pública	Falta de entrega de los mismos trabajadores hacia la entidad pública	Políticas de promoción para el buen desempeño laboral	Gerente del área de limpieza	4.000 soles

	Recursos escasos	60% de los trabajadores mencionan que la municipalidad casi siempre aprovecha los escasos recursos sacando su máximo provecho sin que renueven los materiales y herramientas a usar	Decadencia en la adquisición de materiales y equipos para realizar el trabajo	Mal desempeño laboral y desgano de parte de los trabajadores	Implementación de nuevos equipos para realizar un buen desempeño laboral	Gerencia del área de limpieza	10.000 soles
	Capacidad de gestión	40% de los encuestados mencionan que nunca los jefes de área son eficientes para lograr los objetivos trazados	Falta de capacitación hacia el personal a cargo	Bajo rendimiento de la productividad	Programas de capacitación para el personal encargado del área de limpieza pública	Gerencia del área de limpieza	2.000 soles
	Logro de metas	80% de los trabajadores mencionan que nunca la municipalidad motivara o	Desgano emocional y laboral	Falta de entrega y baja productividad	Políticas motivacionales y apoyo para la superación de los trabajadores	Gerencia del área de limpieza	2.000 soles

		impulsara los objetivos personales					
	Ambiente de trabajo.	60% de los encuestados menciona que a veces su ambiente de trabajo es adecuado	Aumento de la población y crecimiento del casco urbano	Aumento en los residuos sólidos y por consiguiente el déficit de los contenedores para almacenar la misma	Adquisición e instalación de contenedores de residuos solidos	Gerencia del área de limpieza	15.000 soles
	Interacción con colegas	60% del personal dice que casi siempre existe comunicación sana y colaborativa	Suposiciones y prejuicios entre compañeros de trabajo	Malos entendidos y conflictos, falta de confianza, reducción de la productividad, etc.	Actividades dinámicas grupales	Gerencia del área de limpieza	1.000 soles

V. DISCUSIONES

Respecto al objetivo 1 Características del Ambiente de Trabajo de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

¿Crees que el ambiente de trabajo en el que laboras es adecuado?: Se muestra que 27 trabajadores que son el 60% de la población encuestada indican que el ambiente de trabajo en el cual laboran a veces es adecuado para laborar. En un estudio realizado por Parra et al. (2019) En su trabajo de investigación titulada “Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación.” quienes también reconocieron que el ambiente de trabajo de los trabajadores a veces es adecuado para que puedan desempeñar adecuadamente su labor y contribuye a un desgaste en su salud física y mental, con resultados del 21.1 % de trabajadores que trabajan en condiciones laborales que no son adecuadas no gozan de buena salud. En este sentido, diversas investigaciones como el ya antes mencionado han demostrado que existe consistencia con nuestros resultados. Según Warr (1987), sugiere que el ambiente de trabajo y sus características pueden repercutir en el bienestar y la salud del trabajador, las personas pueden percibir sentimientos favorables o desfavorables de satisfacción laboral, sentirse más motivados o no.

¿Existe una comunicación sana y colaborativa entre los empleados?: Del 100% de la población encuestada el 60 % equivalente a 29 trabajadores y mencionan que casi siempre existe una comunicación sana y colaborativa entre el personal que trabaja en el área de limpieza de la MPHCO y el 40 % restante menciona que a veces hay una comunicación sana y colaborativa. Según mencionan los investigadores Robin Jesepe Roncal Armas, JCZV (2017) en su tesis denominada “La comunicación interna y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa gap de Trujillo en el 2017”, se concluyó que el 54.3% de los trabajadores obtienen nivel medio en la comunicación interna, en tanto que el 11.4% de los trabajadores obtienen nivel bajo en la comunicación interna. Determinándose que los trabajadores de la empresa GAP Trujillo predomina el nivel medio de comunicación interna, demostrando así que la comunicación entre los trabajadores no siempre es buena, pero que es determinante para el desarrollo de cualquier institución y/o empresa. Así mismo podemos

observar que un gran porcentaje de trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco consideran que la comunicación entre el personal casi siempre es buena esto demuestra que en la entidad pública está habiendo un casi descuido en este aspecto ya que si no existe una buena comunicación al 100% entre el personal obrero no puede haber una producción plena y buen desenvolvimiento profesional. De acuerdo con Paradinas (2020), menciona que la comunicación efectiva es un mecanismo que ayuda a la empresa y/o entidad pública o privada en muchos aspectos, como lo demuestran cifras posteriores como un aumento del 40% en la satisfacción del trabajador; un aumento del 30% en la productividad; y en el desempeño general de la entidad, un crecimiento del 36% como tal.

¿Te elogian por hacer una buena labor?: Según la **tabla 2**, 32 trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco manifiestan que *nunca* son elogiados cuando realizan una buena jornada laborable mientras que 13 trabajadores que son el 29 % de los encuestados mencionan que *casi nunca* elogian su trabajo. Del mismo modo, otros autores como Orozco y Ramírez (2019) y Gonzáles (2018) realizaron investigaciones sobre la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar laboral de los empleados de otros sectores; de la investigación desarrollada por estos autores, llegaron a la conclusión de que el 90% de los empleados tienen una alta satisfacción laboral cuando se les elogia por su buen rendimiento y experimentan mayores niveles de satisfacción en el trabajo. De acuerdo con Harris 2016, menciona que el reconocimiento de los elogios hacia los trabajadores influye no sólo en el trabajo, sino también en diversos aspectos de la vida personal y social. El reconocimiento a la labor de los trabajadores es una de las principales fuentes de satisfacción personal y profesional de las personas, este ejercicio promueve la satisfacción y la felicidad de los empleados y los motiva hacia un objetivo común de lograr el éxito de la empresa. Promover el reconocimiento profesional aumenta la satisfacción personal de los empleados y los hace más felices en el trabajo y en su vida personal. Esto es clave para mantener el talento internamente. El hecho de que los empleados se sientan reconocidos por su esfuerzo los convierte en empleados leales, motivados y comprometidos con el éxito de la entidad pública.

¿Su jefe inmediato u otro gerente se preocupan por cada empleado como persona?: Según los resultados obtenidos a través del instrumento de recolección de datos y plasmado en

el la **tabla 2** menciona que el 80% de la población encuestada dicen que *nunca* se preocupan tanto su jefe inmediato u otro gerente por el bienestar de los mismos trabajadores. Para lograr el máximo desempeño en el entorno laboral de una entidad, se deben considerar el medio ambiente y los empleados, ritmo de trabajo, ritmo frenético, imprevistos son algunos de los factores que afectan tu vida profesional. Las entidades tienden a descuidar la responsabilidad social corporativa y el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores. Aplicar e integrar esfuerzos para promover hábitos saludables entre los empleados puede ayudar a motivarlos y mejorar su calidad de vida. Esto aumenta la felicidad, la productividad y el compromiso entre los trabajadores.

Respecto al objetivo 2 Características de la Organización de Trabajo de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

¿El salario que recibe es el adecuado según su puesto de trabajo?: De acuerdo a la tabla 3, se hace referencia al salario que perciben los trabajadores del área de limpieza donde el 40% de ellos mencionan que su salario *nunca* es adecuado para las arduas jornadas laborales que ellos realizan ya que en algunos casos tienen que movilizarse a muy tempranas horas a su centro de labores y ello conlleva un gasto extra, y el restante. Los resultados obtenidos concuerdan con Barriga y Rendón (2016) en su tesis Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, donde define que la remuneración salarial es una retribución que recibe cada empleado por su dedicación, esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades aplicados a su trabajo, además de que es de mucha importancia para la satisfacción de la familia del trabajador. Por lo que sus resultados demuestran que la población no está satisfecha con la remuneración ya que no cubre sus necesidades del quehacer diario, indicando la insatisfacción de sus sueldos en sus centros de labores. Según los autores Salvador et al. (2020) señalan que el salario además de ser la recompensa económica por realizar un trabajo, esto también debería significar un beneficio que alienten a los empleados a realizar su trabajo con una actitud positiva y mayor compromiso. Esto se debe principalmente a que la gente quiere estar satisfecha. Necesidades emocionales, reconocimiento y bienestar emocional en el lugar de trabajo que no necesariamente está cubiertas por el salario.

¿Los empleados recibirán bonificaciones en julio y diciembre?: Según la tabla 3 el 100% de los trabajadores mencionan que *siempre* reciben las gratificaciones correspondientes tanto como de julio al igual que fin de año, ya que por ley tienen derecho a los 14 sueldos al año y ninguno de ellos es régimen de locación. Los resultados de nuestro trabajo concuerdan con el trabajo de los siguientes autores: Paredes y Mamani (2017) en su trabajo de investigación “Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016”, registro que el 95.4% de los empleados tienen este beneficio. Según Beltrán et. al. 2016, indican que la gratificación es un beneficio que corresponde solo a los empleados que están con contratos a tiempo indeterminado plazo fijo y/o contratos a tiempo parcial, mas no corresponde a los trabajadores que bajo modalidad de convenio (prácticas pre profesionales, programas social como capacitación juvenil, etc.). En resumen es un beneficio de tipo pecuniario que todo empleador da dicho beneficio a su trabajador.

¿El personal está dispuesto a ayudar a los usuarios cuando lo necesitan?: el 60% de los trabajadores *nunca* estarían dispuesto a ayudar a los usuarios cuando lo necesitan, ya que según manifiestan los trabajadores del área de limpieza los usuarios no saben colaborar con el personal de trabajo por distintas maneras y/o formas porque en repetitivas oportunidades el trato hacia los trabajadores de limpieza es déspota y ocasionalmente discriminatorias. Para Molina 2014 en su trabajo titulado “Satisfacción laboral en los contextos organizacionales” hace referencia en brindar un plus en el trabajo como lo es el apoyo a los usuarios llena las expectativas de los mismos usuarios sobre el buen servicio que satisface sus necesidades. Tarodo (2014), ser consciente de las necesidades de los usuarios es siempre la mejor manera de tener una imagen completa de una institución y sus empleados, entender las diferencias entre clientes, compradores, usuarios, consumidores y la clasificación de los usuarios dentro de la organización que se estudia, este es un pilar importante. También tenga en cuenta que existe una clara diferencia entre usuarios externos y empleados internos.

Respecto al objetivo 3 Características de Seguridad Laboral de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

¿Tiene alguna norma de seguridad laboral en su trabajo?: De acuerdo a la tabla 4 la gran mayoría de trabajadores de limpieza precisamente el 67% mencionan que **nunca** tuvieron una norma de seguridad el cual hace referencia al peligro que conlleva su realización laboral. Como afirman los autores Lugo y Salvador 2020, en su trabajo de investigación titulado “Riesgos laborales relacionados a la salud ocupacional en el personal de limpieza pública y jardinería de la municipalidad provincial de Huaraz, 2019”, de 107 encuestados se concluyó que el 85% de los trabajadores mencionaron que no cuentan con ningún tipo de seguridad laboral, esto demuestra concordancia con nuestro trabajo donde se ve claramente la decadencia de las normas de seguridad laboral en diferentes entidades. , De acuerdo con Céspedes y Martínez 2016 mencionan que los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo implantados en las diferentes entidades públicas y/o privadas no están logrando el objetivo primordial que es el de reducir o evitar accidentes y enfermedades profesionales.

¿Crees que es importante impartir formación para crear un entorno más seguro?: Según se visualiza en la tabla 4 el 100% de los trabajadores mencionan que es importante tener una formación de conocimiento de seguridad para tener un entorno más seguro y ellos mismos son conscientes en el tema de seguridad y manifiestan que en repetitivas oportunidades tuvieron accidentes de diversos índoles.

¿Está el área de trabajo protegida y/o señalizada de posibles accidentes laborales?: Según 36 trabajadores que son el 80% de la población encuestada, mencionan que el área o ambiente laboral **nunca** está protegida de diferentes riesgos y que están expuestos a todo tipo de accidente laboral. Citando a Barrios y Osejo 2016 quien menciona a Camacho et al 2008, dicen que la señalización en el medio laboral su objetivo es proteger la salud física y mental de los trabajadores y protegerlos de los riesgos para la salud de sus asociados con el trabajo que realizan y el entorno físico en el que ejecutan ese trabajo. La señalización del área de trabajo del personal de limpieza pública de la MPHCO es nula y no existe estudios realizados hasta el momento sobre la protección del personal de limpieza en relación a temas de señalización. Un

ambiente o área de trabajo seguro y saludable es aquel en el que se han eliminado los riesgos o se han tomado todas las medidas razonables y practicables para reducirlos a niveles aceptables, y donde la prevención es parte de la cultura organizacional. Es un ambiente integrado, cosa que en el área donde laboran los trabajadores de limpieza pública nunca es un ambiente adecuado ya que siempre están expuesto ante toda eventualidad y/o peligro latente.

Respecto al objetivo 4 Características de Eficacia de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

¿La municipalidad está respondiendo eficazmente para lograr sus objetivos en el área donde trabajas?: 25 trabajadores que son el 56% de la población encuestada mencionan que el municipio **nunca** responde con eficacia de para lograr los objetivos del área de limpieza pública. Para Reynaldo O. da Silva, la eficacia se refiere al logro de las metas/resultados propuestos. Mejor dicho “Eficacia significa hacer lo necesario para lograr una meta deseada o propuesta”. Si no existe una respuesta eficazmente de parte del municipio como se espera lograr alcanzar las metas trazadas del área de limpieza, y para ello se tiene que tener una respuesta clara de parte de la entidad pública. Si no existe una respuesta eficazmente de parte del municipio como se espera lograr alcanzar las metas trazadas del área de limpieza, y para ello se tiene que tener una respuesta clara de parte de la entidad pública.

¿Los jefes de su área califican la calidad de servicio mensualmente?: El 80% de los encuestados mencionan que **casi siempre** los encargados del área de limpieza realizan una calificación o informe de la calidad de servicio, los encargados de diferentes áreas si no llegasen a realizar una calificación mensual de los trabajadores a su cargo, estarían desconociendo las debilidades requerimientos y/o necesidades de los mismo y bajaría el rendimiento y por ende la productividad.

¿Cree que esta entidad promueve una política de competitividad y productividad?: 28 trabajadores que son el 62% de los encuestados mencionan que la municipalidad **nunca** promueve ni la competitividad y productividad. La competitividad según los autores Koontz Harold & Ciry O’Donnell (2013), mencionan que es la capacidad de una empresa para lograr rentabilidad en comparación con el mercado y sus competidores, y la productividad es la

relación entre el resultado de una actividad. . La productividad y competitividad en la entidad pública son 2 elementos claves para el éxito de la institución ya que promueve la competencia entre los trabajadores, en la cual no vemos en la municipalidad ya que si no existe una política de competitividad y productividad los trabajadores no tienen oportunidad para ascender en su trabajo y desarrollarse profesionalmente. La productividad y competitividad en la entidad pública son 2 elementos claves para el éxito de la institución ya que promueve la competencia entre los trabajadores, en la cual no vemos en la municipalidad ya que si no existe una política de competitividad y productividad los trabajadores no tienen oportunidad para ascender en su trabajo y desarrollarse profesionalmente.

Respecto al objetivo 5 Características de Eficiencia de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

¿Cree que el municipio está aprovechando sus escasos recursos y sacándoles el máximo partido?: el 60% menciona que ***casi siempre***. La Municipalidad Provincial de Huánuco, saca su máximo rendimiento de los escasos recursos que posee el área de limpieza, por este motivo el área en mención no alcanza su máxima potencial ya que si no hay recursos nuevos difícilmente obtienen resultados favorables.

¿Crees que los encargados del área de limpieza pública son eficientes y logran los objetivos trazados por la municipalidad?: 18 trabajadores que son el 40% de la población encuestada menciona que la municipalidad ***nunca*** son eficientes por eso no alcanzan los objetivos trazados. Para los autores Koontz, Weihrich, y Cannice (2008), la eficiencia es el vínculo que existe entre el cumplimiento de cronogramas y los recursos utilizados en la producción y actividades. De manera similar, como la relación entre la proporción de recursos utilizados y la proporción estimada de recursos utilizados en la producción y el grado de uso de estos recursos en la producción de bienes. La eficiencia está relacionada con la productividad. La eficiencia tiene como objetivo mejorar los procesos y optimizar los resultados. En otras palabras, las entidades eficaces son aquellas que pueden alcanzar más objetivos reduciendo la cantidad de recursos que utilizan para alcanzar los mismos objetivos, o sin aumentar los recursos necesarios. La eficiencia tiene como objetivo mejorar los procesos y

optimizar los resultados. En otras palabras, las entidades eficaces son aquellas que pueden alcanzar más objetivos reduciendo la cantidad de recursos que utilizan para alcanzar los mismos objetivos, o sin aumentar los recursos necesarios.

¿Crees que la municipalidad te motivará e impulsará a alcanzar tus objetivos personales, profesionales y promoverá el trabajo en equipo en tu ambiente laboral?: El 80% de trabajadores menciona que *nunca* la Municipalidad Provincial de Huánuco motivara o impulsara para alcanzar objetivos personales y mucho menos promoverá el trabajo en equipo. Serrano (2016) en su trabajo realizado en la Municipalidad de Carabayllo, se determinó que de 1133 trabajadores de las modalidades CAS y modalidades de terceros, solo 80 son trabajadores nombrados evidenciando así el 5.4% de trabajadores estables, y esto evidencia una disconformidad en los trabajadores aun trabajando más de 5 años, y este resultado concuerda con nuestro trabajo el cual demuestra que las municipalidades difícilmente motivan e impulsan a una superación laboral. Un gran dilema que se debe resolver en las municipalidades ya que nunca dan la oportunidad de superación de sus colaboradores salvo si el colaborador apoyo en sus campañas de elecciones y/o entrega previa de alguna dadiva, etc.

Respecto al objetivo 6 Características de Efectividad de los Trabajadores del Área de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

¿Sabía que las organizaciones realizan revisiones de desempeño mensuales para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales?: El 100% de la población menciona que desconocía que las instituciones realizan revisiones de desempeño mensuales para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales.

¿Cree que su jefe tiene la iniciativa y las habilidades de comunicación para implementar estrategias organizacionales para lograr resultados?: El 80% de trabajadores dicen que *a veces* sus jefes tienen esa iniciativa. Chiavenato (2002, p. 596) dice que la motivación laboral se describe como "el deseo de ejercer un gran esfuerzo hacia objetivos organizacionales específicos, condicionado a la capacidad de satisfacer las necesidades individuales". Según esta definición y de acuerdo al anterior concepto aseguran que los empleados deben ejercer un alto nivel de esfuerzo para lograr todos los objetivos organizacionales y las necesidades

individuales, si bien es cierto los o el encargado del área de limpieza pública tienen el cargo de capataces es necesario que reciban una capacitación constante para poder encaminar con un excelente desenvolvimiento y desempeño y así tener excelentes estrategias para lograr los resultados trazados.

¿Crees que para que los trabajadores sean verdaderamente productivos necesitan ser más tolerantes y aceptar el cambio?: El 100% de trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de Huánuco, mencionan que si *siempre* se necesita ser tolerante y sobre todo aceptar nuevos cambios para mejorar la productividad.

VI. CONCLUSIONES

El entorno de trabajo no siempre es adecuado para los trabajadores del área de limpieza porque los accidentes laborales siempre están latentes, hay poca comunicación entre los trabajadores, los gerentes y jefes de área nunca elogian a sus colaboradores por el buen trabajo que realizan, los supervisores y gerentes de área de limpieza nunca cuidan de sus trabajadores como personas.

El salario que reciben los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial no es suficiente ya que tienen que movilizarse a tempranas horas y ello conlleva un gasto extra para los mismos trabajadores, según ley todos trabajadores del área ya antes mencionada reciben las bonificaciones correspondientes como es la gratificación del mes de julio y diciembre y los propios trabajadores no apoyan al usuario por su comportamiento en ocasiones discriminatorios.

No existe alguna norma de seguridad establecida para los trabajadores del área de limpieza pública. En este ámbito, es importante informar y formar al personal para crear un entorno de trabajo seguro. No existen en la zona señales que prevengan accidentes laborales de los trabajadores del área antes ya mencionada.

La municipalidad provincial de Huánuco no responde eficazmente al logro de metas, los mismos directivos casi siempre informan sobre la calidad del servicio prestado y nunca la misma entidad promueve la política de productividad y competitividad por lo mismo que los propios trabajadores no pueden ser promovidos en su área de trabajo.

El mismo municipio casi siempre utiliza sus escasos recursos y no equipos nuevos por lo mismo, no son efectivos para alcanzar las metas y objetivos planteados, mientras que la misma entidad no motiva y empuja a cada empleado a alcanzar sus metas personales.

El personal no tiene conocimiento de la existencia de organizaciones que realizan evaluaciones de desempeño para lograr metas, y que en ocasiones los jefes de área toman la iniciativa en la implementación de estrategias organizacionales, los empleados están dispuestos a ser más tolerantes y aceptar cambios para mejorar su producción.

VII. RECOMENDACIONES

Capacitación constante a los trabajadores del área de limpieza en temas sobre accidentes laborales y el cuidado necesario sobre temas de salud, concientización y supervisión de los gerentes y apoyo a los trabajadores del área en mención.

Implementación de movilidad para los trabajadores del área de limpieza pública, brindar e implementar al personal de campo con logística para la temporadas de invierno (ponchos de agua, botas, etc) y charlas de concientización dirigido a la comunidad para disipar el trato discriminatorio hacia el personal de limpieza pública.

Implementación de normas de seguridad, charlas y capacitación de seguridad al personal del área de limpieza para identificar peligros, evaluación de riesgo y control (IPERC) dentro del área de labores, apoyo con conos de seguridad para realizar sus labores.

Promover políticas de productividad y competitividad para el personal de labores y capacitación para accensos del personal de campo para mejorar la productividad y ser eficientes en sus labores diarias y cotidianas.

Implementación y adquisición de equipos y herramientas para el desarrollo de las labores del personal para alcanzar metas y objetivos trazados.

Implementación de estrategias organizaciones y capacitación permanente para el buen resultado de la productividad del área de limpieza de la municipalidad provincial de Huánuco con énfasis en eficacia eficiencia y efectividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Barriga, A. y Rendón, A. (2017). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016. Universidad Católica San Pablo, Perú. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/389e76bf-3a7f-47c4-b0c3-4098d2371b98/content>
- Barrios, H & Osejo, J. (2016). Propuesta de un plan de prevención de riesgos laborales en materia de higiene y seguridad en el área ribera de la empresa Amaral Consulting Inc. Tenería La Fuente, en el periodo agosto a noviembre del año 2016. Universidad Pública de Managua <http://repositorio.unan.edu.ni/3739/1/89853.pdf>
- Cervantes y Castellanos (2022). Gestión de residuos sólidos urbanos en México: un caso de estudio desde la perspectiva organizacional. SciELO-Brasil. <https://www.scielo.br/j/rae/a/rFhG75VFjCrPgL8hMxHsbvtv/?lang=es>
- Charleux, F., & Loubat, J. (2016). Motivar y animar equipos en trabajo social. Guía muy práctica. España: Narcea Ediciones. <https://www.buscalibre.pe/libro-motivar-y-animar-equipos-en-trabajo-social-guia-muy-practica/9788427721913/p/47493019>
- Chiavenato (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (2a. ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Chiavenato, I. (2002). Gestion del talento humano. Bogota, Colombia: MC GRAW HILL. www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/libro-12-administracion-de-recursos.-el-capitalhumano.pdf
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. Venezuela

- Cornejo, M. y Tapia, M. L. (2011). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet. *Fundamentos En Humanidades*, XII(24), 219-229. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18426920010%0A>
- Diario la Republica. (2019). El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica. 6. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacionlaboral-en-latinoamerica/>
- Ferraz, J., D. Kupfer y L. Haguenaer (1996), *Made in Brazil: desafíos competitivos para a indústria*, Río de Janeiro, Campus
- García, K. (2018). Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca. Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4797/Garcia%20Lapa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales et al. (2018). Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE_RIOS_FELICIDAD_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Harris, M. (2016). The Business Case for Employee Health and Wellness Programs. SIOP WHITE PAPERS <https://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-lamotivacion-laboral-508298>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta Edición. Mexico: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Koontz Harold & Ciry O'Donnell (2013) *Curso de Administración Moderna Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México. Litográfica Ingramex S.A http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=4366&shelfbrowse_itemnumber=7390#holdings

- Lepere, José (2019). Implementación de políticas y gestión de los residuos sólidos urbanos en el Municipio de Almirante Brown, de la provincia de Buenos Aires, entre 2010 y 2018. Tesis para optar el grado de maestro en administración y 125 políticas públicas por la Universidad de San Andrés de Argentina. <http://hdl.handle.net/10908/18860>
- Lugo, V & Salvador, J (2020). Riesgos laborales relacionados a la salud ocupacional en el personal de limpieza pública y jardinería de la municipalidad provincial de Huaraz, 2019
- Macalopu, S; Guzmán, S. (2014). Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz. ACC cietna. <https://doi.org/10.35383/cietna.v1i2.153>
- Martinez, C. (2004) Gestión y creación Gestión y creación de conocimiento. redalyc. Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802302.pdf>
- Mendez, A., & Meneses, L. (2022). "Motivación y Desempeño Laboral del Personal Asistencial que Labora en el CLAS de Belen, Ayacucho 2022". Ayacucho-Perú: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. http://repositorio.unsch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNSCH/4938/TESIS%20EN813_Men.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, M. (2016) condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate. Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/965/Mendoza%20Mamani%20Madeleyni%20Elizabeth_%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Trabajo y promoción de empleo (2015) anuario estadístico. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2015_280616.pdf
- Molina, B. (2014). Satisfacción laboral en los contextos organizacionales. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.
- 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_Pr

ductividad_del_Valor_Agregado_una_aplicacion_empirica_en_una_cooperativa_agroalimentaria_de_Costa_Rica_Measuring_value_added_productivity_an_empirical_aplication_in_an_agroaliment

- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Estados Unidos: Babelcube Incorporated.
- Nicholls, J.G. (1989). *The Competitive Ethos and Democratic Education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ollague, J. (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/861/Ollague%20Alvarez%2c%20Javier%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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-losaccidentes-y-las-enfermedades-laborales-matan-a-7-500-personas-por-dia1186939>
- Orozco, D., & Ramírez, A. (2019). La gestión de la felicidad, desde el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. Estudio de caso de una empresa exportadora de aguacate [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereyra Risaralta]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereyra. <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/10243>
- Palacios, S. (2021). La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa novartis de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago Guayaquil. oai:repositorio.ucsg.edu.ec:3317/16345
- Paradinas, M. d. (2020). Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: empresa y mujer. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 22(22), 214-227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7302731>

- Paredes, S. y Mamani, E. (2017). Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra E, Perales G, Quesada A, Torres P. (2019) Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *Revista Salud Pública de México*. Pg. 657 – 669. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342019000500018&lng=es&nrm=iso
- Peña, L. (2014). Estudio titulado: Diseño de un Manual de Capacitación de Personal para el Departamento de Recursos Humanos en la Empresa Ávila Química, S.A. en Valencia, Estado Carabobo, Trabajo de Grado No Publicado.
- 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>
- Pinilla, J. (2017). Portafolio. ¿Qué piensan los colombianos sobre condiciones laborales?: <https://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-la-motivacion-laboral-508298>
- Ramírez, Y. (2021). La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de Hidrocarburos en Colombia. Bogotá: Fundación Universitaria de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>
- Ramos,R & Quinte,H (2022). Efecto del manejo de residuos sólidos en la salud de trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2022. Universidad Continental https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13372/3/IV_FIN_107_T_E_Ramos_Poma_2022.pdf

- Robin Jesep Roncal Armas, JCZV (2017). “La comunicación interna y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa gap de Trujillo en el 2017”.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12268/Roncal%20Armas%20Robin%20Jesep%20-%20Zelada%20Vera%20Julio%20Cesar.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Salina, J., Guisao, B., & Puerta, J. (2020). La motivación y productividad laboral: caso de estudio realizado con los colaboradores administrativos de una empresa comercializadora de la ciudad de Medellín. UNIMINUTO: Medellín.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12935/1/T.A_%20SalinasSuarezJenifer_2020.pdf
- Salvador-Moreno, J.E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., y Noroña-Salcedo, D.R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sanchez, A. (2022). De la salud individual del trabajador a la salud individual de la persona. Quironprevencion, Perú.
<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/salud-individual-trabajador-salud-individual-persona#:~:text=La%20salud%20individual%20puede%20definirse,medio%20ambiente%20que%20le%20rodea.>
- Tamayo, O. D. M. (2014). *Calidad de los servicios*.
https://www.ecured.cu/Calidad_de_los_Servicios
- Tarodo, C. (2014). *Comunicación Empresarial*. Madrid: RA-MA.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=3229607&query=atenci%C3%B3n+al+cliente>
- 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

Ucha, F. (2009). Definición ABC. <https://www.definicionabc.com/economia/atencion-publica.php>

Uvidia, Josué (2020). Evaluación de las políticas públicas de recolección y manejo de residuos sólidos como parte de las políticas de protección ambiental del gobierno autónomo descentralizado de la ciudad de Tulcán (2015-2017). Universidad Politécnica Estatal del Carchi de Ecuador. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/923>

Valbuena, M., Morillo, R., Salas, D. (2006) Sistema de valores en las organizaciones Omnia, vol. 12(3), pp. 60-78 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia. Revista Educación, 159. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Zelada (2014) Condiciones laborales y estrés de los trabajadores de limpieza pública, en la Municipalidad Provincial de Barranca, Huacho-Perú.

ANEXO

Anexo 01 Matriz de Consistencia

Título: Condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco, año 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las características de las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco? <p>Problema Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la característica que existe entre el ambiente de trabajo y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco? ¿Cuál es la característica que existe entre la organización de trabajo y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco? ¿Cuál es la característica que existe entre la seguridad laboral y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco? ¿Cuál es la característica que existe entre las condiciones laborales y la 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Describir las características de las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar las características que existe entre el ambiente de trabajo y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco. Establecer las características que existe entre la organización de trabajo y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco. Evaluar las características que existe entre la seguridad laboral y la productividad de trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco. Identificar las características de las condiciones laborales y la eficacia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco. 	<p>En el presente trabajo de investigación nombrada “Condiciones laborales y la productividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco, año 2023” no se planteó hipótesis por ser una investigación descriptiva de caracterización.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Condición Laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> Ambiente de trabajo. Organización de trabajo Seguridad laboral <p>Variable 2</p> <p>Productividad</p> <ol style="list-style-type: none"> Eficacia Eficiencia Efectividad 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptiva con enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>Conformado por 45 trabajadores del área de limpieza pública de MPH</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

<p>eficacia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?</p> <p>¿Cuál es la característica que existe entre las condiciones laborales y la eficiencia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?</p> <p>¿Cuál es la característica que existe entre las condiciones laborales y la efectividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco?</p>	<p>Establecer las características de las condiciones laborales y la eficiencia de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.</p> <p>Evaluar las características de las condiciones laborales y la efectividad de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco.</p>			
--	---	--	--	--

Anexo 02 Instrumento de recolección de información



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

- Instrumentos de recolección de datos (encuesta)

Cuestionario aplicado a los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de Huánuco 2023, del ámbito de estudio.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad distrital de Huánuco, para desarrollar el trabajo de investigación denominado **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO - 2023”**

La información que usted nos proporcionara será utilizada solo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a):..... fecha: / /2023

CONDICION LABORAL

1.- CARACTERÍSTICAS DEL AMBIENTE DE TRABAJO

1.1.¿Crees que el ambiente de trabajo en el que laboras es adecuado?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

1.2.¿Crees que la iluminación de tu ambiente de trabajo es adecuado?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

1.3.¿Existe una comunicación sana y colaborativa entre los empleados?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

1.4.¿Te elogian por hacer una buena labor?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

1.5.¿Su jefe inmediato u otro gerente se preocupan por cada empleado como persona?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

2. CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

2.1.¿El salario que recibe es el adecuado según su puesto de trabajo?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

2.2.¿Los empleados recibirán bonificaciones en julio y diciembre?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

2.3.¿El personal está dispuesto a ayudar a los usuarios cuando lo necesitan?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

3. CARACTERISTICAS DE SEGURIDAD LABORAL

3.1.¿Tiene alguna norma de seguridad laboral en su trabajo?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

3.2.¿Crees que es importante impartir formación para crear un entorno más seguro?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

3.3.¿Está el área de trabajo protegida y/o señalizada de posibles accidentes laborales?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

PRODUCTIVIDAD

4. CARACTERISTICAS DE LA EFICACIA

4.1.¿La municipalidad está respondiendo eficazmente para lograr sus objetivos en el área donde trabajas?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

4.2.¿Los jefes de su area califican la calidad de servicio mensualmente??

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

4.3.¿Cree que esta entidad promueve una política de competitividad y productividad?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

5. CARACTERISTICAS DE LA EFICIENCIA

5.1.En su opinión personal, ¿cree que el municipio está aprovechando sus escasos recursos y sacándoles el máximo partido?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

5.2.¿Crees que los encargados del área de limpieza pública son eficientes y logran los objetivos trazados por la municipalidad?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

5.3.¿Crees que la municipalidad te motivará e impulsará a alcanzar tus objetivos personales, profesionales y promoverá el trabajo en equipo en tu ambiente laboral?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

6. CARACTERISTICAS DE LA EFECTIVIDAD

6.1.¿Sabía que las organizaciones realizan revisiones de desempeño mensuales para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

6.2.¿Cree que su jefe tiene la iniciativa y las habilidades de comunicación para implementar estrategias organizacionales para lograr resultados?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

6.3.¿Crees que para que los trabajadores sean verdaderamente productivos necesitan ser más tolerantes y aceptar el cambio?

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Anexo 03 validez de instrumento

Formato para validación de instrumentos de recolección de información

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

JOSE LUIS CLAUDIO PEREZN° DNI / CE: **22520228**

Edad: 46

Teléfono / celular: 962543200

Email: Jclaudioperez9@gmail.com

Título profesional:

LIC. ADMINISTRACIONGrado académico: Maestría X

Doctorado: _____

Especialidad:

GESTION DE NEGOCIOS

Institución que labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Titulo:

**CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL
ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO –
2023**

Autor(es):

ASCA FERMIN, Leile Eulalia

Programa académico:

PRE GRADO

Firma



Huella digital

Ficha de Identificación del Experto

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

/Magister / Doctor: **JOSE LUIS CLAUDIO PEREZ**

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que:

Yo **ASCA FERMIN, Leile Eulalia**, estudiante / egresado del programa académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO – 2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

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

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

Firma

DNI: 73102121

de Estudiante

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACION

TÍTULO: CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO – 2023

Variable 1:	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observacion
<i>Dimensión 1:</i>	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Ambiente de trabajo	Si		Si		si		
<i>Dimensión 2:</i>							
Organización de trabajo	Si		Si		si		
<i>Dimensión 3:</i>							
Condición laboral	Si		Si		si		
Variable 2:							
<i>Dimensión 1:</i>							
Eficacia	Si		Si		si		
<i>Dimensión 2:</i>							
Eficiencia	Si		Si		si		
<i>Dimensión 3:</i>							
Efectividad	Si		Si		si		

Recomendaciones:.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable
()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg **JOSE LUIS CLAUDIO PEREZ** DNI N° **22520228**


Firma



Formato para validación de instrumentos de recolección de información**Ficha de Identificación del Experto****Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación**

Nombres y Apellidos:

Teléfono / celular: 962933986

Edad: 46

Email: dallanaysabela@hotmail.com

Título profesional:

LIC. ADMINISTRACIONGrado académico: Maestría X

Doctorado: _____

Especialidad:

GESTION PÚBLICA

Institución que labora:

ESTUDIO JURIDICO MARIN & ABOGADOS

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Titulo:

***CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL
ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO –
2023***

Autor(es):

ASCA FERMIN, Leile Eulalia

Programa académico:

PRE GRADO



Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

/Magister / Doctor: **DALLANARA ISABEL MARIN BORUNDA**

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS


Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que:

Yo **ASCA FERMIN, Leile Eulalia**, estudiante / egresado del programa académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO – 2023”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

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

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



Firma

DNI: 73102121
de Estudiante

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACION							
TÍTULO: CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO – 2023							
Variable 1:	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observación
Dimensión 1:	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Ambiente de trabajo	Si		Si		Si		
Dimensión 2:							
Organización de trabajo	Si		Si		Si		
Dimensión 3:							
Condición laboral	Si		Si		Si		
Variable 2:							
Dimensión 1:							
Eficacia	Si		Si		Si		
Dimensión 2:							
Eficiencia	Si		Si		Si		
Dimensión 3:							
Efectividad	Si		Si		Si		

Recomendaciones:.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg **DALLANARA ISABEL MARIN BORUNDA** DNI N° 22521467


Firma



Formato para validación de instrumentos de recolección de información**Ficha de Identificación del Experto****Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación**

Nombres y Apellidos:

ALAN MANUEL RUBIN ROBLESN° DNI / CE: **43475619**

Edad: 37

Teléfono / celular: 962543200

Email: Aroble12@gmail.com

Título profesional:

LIC. ADMINISTRACIONGrado académico: Maestría X

Doctorado: _____

Especialidad:

GESTION NEGOCIOS PUBLICOS

Institución que labora:

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Titulo:

CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO – 2023

Autor(es):

ASCA FERMIN, Leile Eulalia

Programa académico:

PRE GRADO
Firma

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

/Magister / Doctor: **ALAN MANUEL RUBIN ROBLES**

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que:

Yo **ASCA FERMIN, Leile Eulalia**, estudiante / egresado del programa académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: “**CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO – 2023**” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

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

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me

despido de usted. Atentamente,


Firma

DNI: 73102121
de Estudiante

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACION							
TÍTULO: CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUÁNUCO – 2023							
Variable 1:	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1:	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Ambiente de trabajo	Si		Si		si		
Dimensión 2:							
Organización de trabajo	Si		Si		si		
Dimensión 3:							
Condición laboral	Si		Si		si		
Variable 2:							
Dimensión 1:							
Eficacia	Si		Si		si		
Dimension 2:							
Eficiencia	Si		Si		si		
Dimensión 3:							
Efectividad	Si		Si		si		

Recomendaciones:.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable
 ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg **ALAN MANUEL RUBIN ROBLES** DNI N° **43475619**





Anexo 04 Confiabilidad del instrumento

Encuestados	Item's																				Suma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	1	1	1	3	1	3	5	47
E2	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	1	3	1	4	1	3	5	56
E3	3	4	4	1	3	3	5	2	1	5	1	1	4	1	2	2	4	1	3	5	55
E4	1	2	4	2	1	3	5	1	2	5	1	1	4	1	1	1	3	1	2	5	46
E5	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	1	4	2	2	1	5	1	3	5	54
E6	1	4	4	1	1	3	5	2	3	5	1	1	4	2	1	1	4	1	3	5	52
E7	3	5	3	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	2	3	1	4	1	3	5	56
E8	3	4	4	1	3	3	5	2	1	5	1	1	4	1	2	2	4	1	3	5	55
E9	1	2	4	1	1	3	5	1	1	5	1	3	4	2	1	1	3	1	2	5	47
E10	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	3	4	1	2	1	5	1	3	5	55
E11	1	4	3	1	1	3	5	2	2	5	1	2	4	1	1	1	4	1	3	5	50
E12	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	1	3	1	4	1	3	5	56
E13	3	4	3	1	3	3	5	2	3	5	1	1	4	2	2	2	4	1	3	5	57
E14	1	2	4	2	1	3	5	1	1	5	1	1	4	1	1	1	3	1	2	5	45
E15	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	3	4	2	2	1	5	1	3	5	56
E16	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	1	1	1	4	1	3	5	48
E17	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	2	5	2	3	1	4	1	3	5	58
E18	3	4	3	1	3	3	5	2	2	5	1	3	4	1	2	2	4	1	3	5	57
E19	1	2	4	2	1	3	5	1	1	5	1	1	4	2	1	1	3	1	2	5	46
E20	3	4	4	1	1	3	5	1	3	5	1	3	4	1	2	1	5	1	3	5	56
E21	1	4	3	1	1	3	5	2	3	5	1	2	4	2	1	1	4	1	3	5	52
E22	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	1	3	1	4	1	3	5	56
E23	3	4	3	1	3	3	5	2	3	5	1	3	4	2	2	2	4	1	3	5	59
E24	1	2	4	1	1	3	5	1	1	5	1	2	4	1	1	1	3	1	2	5	45
E25	3	4	4	2	1	3	5	1	2	5	1	3	4	1	2	1	5	1	3	5	56
E26	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	2	1	1	4	1	3	5	49
E27	3	5	4	1	1	3	5	2	3	5	2	1	5	1	3	1	4	1	3	5	58
E28	3	4	4	1	3	3	5	2	1	5	1	3	4	2	2	2	4	1	3	5	58
E29	1	2	4	1	1	3	5	1	1	5	1	1	4	2	1	1	3	1	2	5	45
E30	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	2	4	1	2	1	5	1	3	5	54
E31	1	4	3	1	1	3	5	2	2	5	1	1	4	1	1	1	4	1	3	5	49
E32	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	2	3	1	4	1	3	5	57
E33	3	4	3	1	3	3	5	2	1	5	1	1	4	1	2	2	4	1	3	5	54
E34	1	2	4	2	1	3	5	1	1	5	1	2	4	1	1	1	3	1	2	5	46
E35	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	1	4	1	2	1	5	1	3	5	53
E36	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	1	1	1	4	1	3	5	48
E37	3	5	4	1	1	3	5	2	2	5	2	2	5	1	3	1	4	1	3	5	58
E38	3	4	3	1	3	3	5	2	1	5	1	3	4	1	2	2	4	1	3	5	56
E39	1	2	4	2	1	3	5	1	2	5	1	1	4	1	1	1	3	1	2	5	46
E40	3	4	4	1	1	3	5	1	1	5	1	3	4	1	2	1	5	1	3	5	54
E41	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	2	1	1	4	1	3	5	49
E42	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	2	5	2	3	1	4	1	3	5	58
E43	3	4	3	1	3	3	5	2	2	5	1	3	4	1	2	2	4	1	3	5	57
E44	1	2	4	2	1	3	5	1	1	5	1	3	4	2	1	1	3	1	2	5	48
E45	3	4	3	2	1	3	5	1	3	5	1	1	4	1	2	1	5	1	3	5	54
VARIANZA	1	1	0.2	0.2	0.6	0	0	0.2	0.6	0	0.2	0.7	0.2	0.2	0.6	0.2	0.4	0	0.2	0	0
TORIA DE VARI	6.391111111																				
TOTAL DEL INS	20.08098765																				

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 numero de item del instrumento
 sumatoria de varianzas de los items
 VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO

0.717613925

20

6.391111111

20.08098765

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los items analizados
[0 ; 0.5]	Inaceptable
[0.5 ; 0.6[Pobre
[0.6 ; 0.7]	Débil
[0.7 ; 0.8[Aceptable
[0.8 ; 0.9[Bueno
[0.9 ; 1]	Excelente

Anexo 05 consentimiento informado**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO Y ASENTAMIENTO
INFORMADO PARA LAS DISCIPLINAS DE CIENCIAS SOCIALES
(ADMINISTRACIÓN)****PROTOCOLO DE ASENTAMIENTO INFORMADO****(Ciencias Sociales)**

Mi nombre es **Asca Fermín, Leile Eulalia**, estoy haciendo mi investigación, la participación de cada uno de ustedes es voluntaria.

A continuación, te presento unos puntos importantes que debes saber antes de aceptar ayudarme:

Tu participación es totalmente voluntaria. Si en algún momento ya no quieres seguir participando, puedes decírmelo y volverás a tus actividades.

En la investigación no se usara tu nombre, por lo que tu identidad será anónima.

Te pido que marques con un aspa (X) en el siguiente enunciado según tu interés o no de participar en mi investigación.

¿Quiero participar en la investigación? SI NO

FECHA: Huánuco, Octubre De 2023

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS

Estimado/a participante

Le pedimos su apoyo en la realización de una investigación en **Ingeniería y Administración**, conducida por **Leile Eulalia Asca Fermin**, que es parte de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. La investigación denominada: ***CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2023***


La entrevista durará aproximadamente 15 minutos y todo lo que usted diga será tratado de manera anónima.

- La información brindada será grabada (si fuera necesario) y utilizada para esta investigación.
- Su participación es totalmente voluntaria. Usted puede detener su participación en cualquier momento si se siente afectado; así como dejar de responder alguna interrogante que le incomode. Si tiene alguna pregunta durante la entrevista, puede hacerla en el momento que mejor le parezca.
- Si tiene alguna consulta sobre la investigación o quiere saber sobre los resultados obtenidos, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: leiliasca@gmail.com o al número 935117745 Así como con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad, al correo electrónico posicionamiento@uladech.edu.pe

Complete la siguiente información en caso desee participar:

Nombre completo:	
Firma del participante:	
Firma del investigador:	
Fecha:	, Octubre 2023

Anexo 06 Documento de aprobación de la institución


GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
 “Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huánuco, 06 de Noviembre del 2023

CARTA EXTERNA N° 378-2023-MPHCO-GRH



Señorita:
 LEILE EULALIA ASCA FERMIN
 Jr. 8 de Enero N° 111 – Aparicio Pomares. Telf. 935117745
 Ciudad.-

ASUNTO : SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION TESIS
REFERENCIA : EXPEDIENTE N° 202347923

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar mi cordial saludo, y a la vez en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación de Tesis denominado “CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE LIMPIEZA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO . 2023”, al respecto le comunico que queda **APROBADO** y **AUTORIZADO** para la realización del desarrollo del proyecto de estudios antes mencionado.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



 Lic. Adm. JOSÉ LUIS COTRINA LUNA
 Gerente de Recursos Humanos

Cc.
 Archivo
 GRH/ JLCL
 AA/ccgc

Dirección: Jr. General Prado N° 750 / Teléfono: (062) 516 000 / www.munihuanuco.gob.pe

ANEXO 07 Evidencias de Ejecución (matriz de datos y declaración jurada)

Matriz de Datos

NUMERO	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20
1	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	1	1	1	3	1	3	5
2	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	1	3	1	4	1	3	5
3	3	4	4	1	3	3	5	2	1	5	1	1	4	1	2	2	4	1	3	5
4	1	2	4	2	1	3	5	1	2	5	1	1	4	1	1	1	3	1	2	5
5	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	1	4	2	2	1	5	1	3	5
6	1	4	4	1	1	3	5	2	3	5	1	1	4	2	1	1	4	1	3	5
7	3	5	3	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	2	3	1	4	1	3	5
8	3	4	4	1	3	3	5	2	1	5	1	1	4	1	2	2	4	1	3	5
9	1	2	4	1	1	3	5	1	1	5	1	3	4	2	1	1	3	1	2	5
10	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	3	4	1	2	1	5	1	3	5
11	1	4	3	1	1	3	5	2	2	5	1	2	4	1	1	1	4	1	3	5
12	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	1	3	1	4	1	3	5
13	3	4	3	1	3	3	5	2	3	5	1	1	4	2	2	2	4	1	3	5
14	1	2	4	2	1	3	5	1	1	5	1	1	4	1	1	1	3	1	2	5
15	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	3	4	2	2	1	5	1	3	5
16	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	1	1	1	4	1	3	5
17	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	2	5	2	3	1	4	1	3	5
18	3	4	3	1	3	3	5	2	2	5	1	3	4	1	2	2	4	1	3	5
19	1	2	4	2	1	3	5	1	1	5	1	1	4	2	1	1	3	1	2	5

20	3	4	4	1	1	3	5	1	3	5	1	3	4	1	2	1	5	1	3	5
21	1	4	3	1	1	3	5	2	3	5	1	2	4	2	1	1	4	1	3	5
22	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	1	3	1	4	1	3	5
23	3	4	3	1	3	3	5	2	3	5	1	3	4	2	2	2	4	1	3	5
24	1	2	4	1	1	3	5	1	1	5	1	2	4	1	1	1	3	1	2	5
25	3	4	4	2	1	3	5	1	2	5	1	3	4	1	2	1	5	1	3	5
26	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	2	1	1	4	1	3	5
27	3	5	4	1	1	3	5	2	3	5	2	1	5	1	3	1	4	1	3	5
28	3	4	4	1	3	3	5	2	1	5	1	3	4	2	2	2	4	1	3	5
29	1	2	4	1	1	3	5	1	1	5	1	1	4	2	1	1	3	1	2	5
30	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	2	4	1	2	1	5	1	3	5
31	1	4	3	1	1	3	5	2	2	5	1	1	4	1	1	1	4	1	3	5
32	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	1	5	2	3	1	4	1	3	5
33	3	4	3	1	3	3	5	2	1	5	1	1	4	1	2	2	4	1	3	5
34	1	2	4	2	1	3	5	1	1	5	1	2	4	1	1	1	3	1	2	5
35	3	4	4	2	1	3	5	1	1	5	1	1	4	1	2	1	5	1	3	5
36	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	1	1	1	4	1	3	5
37	3	5	4	1	1	3	5	2	2	5	2	2	5	1	3	1	4	1	3	5
38	3	4	3	1	3	3	5	2	1	5	1	3	4	1	2	2	4	1	3	5
39	1	2	4	2	1	3	5	1	2	5	1	1	4	1	1	1	3	1	2	5
40	3	4	4	1	1	3	5	1	1	5	1	3	4	1	2	1	5	1	3	5
41	1	4	3	1	1	3	5	2	1	5	1	1	4	2	1	1	4	1	3	5
42	3	5	4	1	1	3	5	2	1	5	2	2	5	2	3	1	4	1	3	5
43	3	4	3	1	3	3	5	2	2	5	1	3	4	1	2	2	4	1	3	5
44	1	2	4	2	1	3	5	1	1	5	1	3	4	2	1	1	3	1	2	5
45	3	4	3	2	1	3	5	1	3	5	1	1	4	1	2	1	5	1	3	5



DECLARACION JURADA

Yo, **Leile Eulalia, ASCA FERMIN**, identificada con **DNI N° 73102121** con domicilio real en Jr. 8 de Enero N° 111 Amaricio Pomares, Distrito de Huánuco, Provincia Huánuco y Departamento de Huánuco.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Que, en mi condición de Bachiller y estudiante del taller de tesis para la obtención del título profesional en Licenciada en Administración, con código de estudiante N° **3411111040** de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, semestre 2023-02, y realizando la investigación titulada “*CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2023*”, **DECLARO** que los datos obtenidos son reales y verídicos en cuanto a la ejecución de la investigación.

Huánuco, 20 de diciembre del 2023



LEILE EULALIA ASCA FERMIN
DNI: 73102121