



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**  
**PÚBLICA**



**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES**  
**DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL**  
**DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO**  
**REGIONAL DE PUNO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. JEMY RONALD MAMANI CONDORI**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**





**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES  
DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL  
DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO  
REGIONAL DE PUNO, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. JEMY RONALD MAMANI CONDORI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

<b>PRESIDENTE</b>	:	 _____
		Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
<b>PRIMER MIEMBRO</b>	:	 _____
		Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
<b>SEGUNDO MIEMBRO</b>	:	 _____
		Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
<b>ASESOR DE TESIS</b>	:	 _____
		Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	:	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



## RESOLUCIÓN N.º 0938-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 08 de agosto 2024

### VISTOS:

El Expediente **2024-CU-10023** de fecha **31-07-2024** de **JEMY RONALD MAMANI CONDORI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

### CONSIDERANDO:

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **JEMY RONALD MAMANI CONDORI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- |                   |                                     |
|-------------------|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE      | : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE        |
| * Primer miembro  | : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO |
| * Segundo miembro | : Mg. PERCY G. PUMA PUMA            |
| * Asesor          | : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA        |

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- |         |                              |
|---------|------------------------------|
| * Lugar | : Salón de Grados y Títulos  |
| * Fecha | : lunes 12 de agosto de 2024 |
| * Hora  | : 08:00am                    |

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benito*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 164-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 20 de mayo de 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-CU-5708** de fecha 15 de mayo de 2024, del **Bach. MAMANI CONDORI JEMY RONALD**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. MAMANI CONDORI JEMY RONALD**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024; presentado por el (la) **Bach. MAMANI CONDORI JEMY RONALD**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
Dr. S. S. Luciano Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACULTAD ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura



## RESOLUCIÓN N° 007-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 05 de abril de 2024

### **VISTOS:**

El Expediente 2024-CU-575 de fecha 08 de marzo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

### **CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JEMY RÓNALD MAMANI CONDORI, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024; presentado por el (la) Bach. JEMY RONALD MAMANI CONDORI, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

  
UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
JULIACA - PERÚ  
  
Dr.Sc. S. Licimato Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



## CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	12%
2	Submitted to North Eastern Regional Institute of Science and Technology Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%



### Metadatos Complementarios

<b>Título de la tesis</b>	
<b>CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	JEMY RONALD MAMANI CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70418246
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0245-0024">https://orcid.org/0000-0003-0245-0024</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6283-8832">https://orcid.org/0000-0002-6283-8832</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215

<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Gobierno Regional Puno, Jr. Deústua 356.  <a href="https://www.regionpuno.gob.pe/gobierno-regional-puno/">https://www.regionpuno.gob.pe/gobierno-regional-puno/</a>            Coordenadas geográficas            Latitud: -15.840041            Longitud: -70.027557  <a href="https://maps.app.goo.gl/Z2EKKQmENqfDckq48">https://maps.app.goo.gl/Z2EKKQmENqfDckq48</a></p>  <p>Pais: Perú            Departamento: Puno            Provincia: Puno            Distrito: Puno</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Obligatorio. Abril 2024 - agosto 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> <a href="https://concytec-pe.github.io">https://concytec-pe.github.io</a>	<p><b>5.06.02 -Administración pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p><b>5.06.03 - Teoría organizacional</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
  
 Dr.Sc. S. Leticia Aguilera Pinto  
 DIRECTOR  
 UNIV. INVESTIGACIÓN DICIENDO ALTERNATIVAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo Jemy Ronald Mamani Condori identificado con DNI Nro. 70418246  
en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

Administración y Gestión Pública

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. Apolinar Florez Lucana

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 28 de Agosto del 2024

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



## DEDICATORIA

A mis Padres, por el apoyo incondicional, que velan por mi bienestar para poder seguir adelante en todo momento crucial de mi vida y a todas las personas que intervinieron para poder concluir este proyecto.



## AGRADECIMIENTO

Le expreso mi más sincero agradecimiento a Dios, quien ha sido mi compañero incesante y mi sustento en los tiempos turbulentos. Su presencia inquebrantable me ha otorgado el vigor necesario para continuar y sobreponerme a los desafíos que he afrontado.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema .....	16
1.2. Formulación del problema .....	18
1.2.1. Problema general .....	18
1.2.2. Problemas específicos .....	18
1.3. Justificación del estudio .....	19

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	22
2.2. Objetivos específicos .....	22

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación .....	24
---	----



3.1.1. Antecedentes Internacionales ..... 24

3.1.2. Antecedentes nacionales ..... 27

3.1.3. Antecedentes locales ..... 30

3.2. Bases teóricas ..... 33

3.2.1. Clima laboral..... 33

3.2.2. Teoría sobre clima laboral..... 34

3.2.3. Factores que influyen el clima laboral..... 36

3.2.4. Dimensiones de clima laboral. .... 38

3.2.5. Productividad..... 39

3.2.6. Características de la productividad: ..... 40

3.2.7. Tipos de productividad: ..... 41

3.2.8. Cómo calcular la productividad laboral: ..... 42

3.2.9. Dimensiones de la productividad ..... 43

3.3. Marco conceptual..... 45

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general. .... 47

4.2. Hipótesis específicas. .... 47

4.3. Variables ..... 48

4.4. Operacionalización de variables..... 49

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN



5.1. Enfoque de investigación.....	50
5.2. Métodos aplicados a la investigación .....	50
5.3. Tipo de Investigación .....	50
5.4. Nivel de investigación .....	50
5.5. Diseño de investigación .....	50
5.6. Población y Muestra .....	51
5.6.1. Población .....	51
5.6.2. Muestra.....	51
5.7. Técnicas e instrumentos .....	52
5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.....	52
5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado .....	52
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento .....	53
5.8.1. Confiabilidad .....	53
5.8.2. Validez .....	54
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	54
5.10. Contrastación de hipótesis .....	54

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados .....	64
6.2. Discusión de resultados.....	77
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>82</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>85</b>



<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>92</b>
Anexo 1 Matriz de consistencia .....	93
Matriz de datos.....	95
Instrumento(s) de Investigación.....	97
Validez del instrumento.....	99
Evidencias de recojo de datos .....	100



### ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1** Operacionalización de Variables ..... 49

**Tabla 2** Estadísticas de fiabilidad 1 ..... 53

**Tabla 3** Estadísticas de fiabilidad 2 ..... 53

**Tabla 4** Estadístico de prueba ..... 55

**Tabla 5** Estadístico de prueba ..... 57

**Tabla 6** Estadístico de prueba ..... 58

**Tabla 7** Estadístico de prueba ..... 60

**Tabla 8** Estadístico de prueba ..... 61

**Tabla 9** Estadístico de prueba ..... 62

**Tabla 10** Pruebas de normalidad ..... 64

**Tabla 11** Relación entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024..... 65

**Tabla 12** Relación entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024 ..... 67

**Tabla 13** Relación entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024..... 69

**Tabla 14** Relación entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024 ..... 71



<b>Tabla 15</b>	Relación entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024. ....	73
<b>Tabla 16</b>	Relación entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024. ....	75



## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1** Relación entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024..... 66

**Figura 2** Relación entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024 ..... 67

**Figura 3** Relación entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024..... 69

**Figura 4** Relación entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024 ..... 71

**Figura 5** Relación entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024..... 73

**Figura 6** Relación entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024. .... 75



## RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue decidir la conexión entre el lugar de trabajo y la eficiencia de los obreros de obras públicas en la Fundación Provincial El directorio de la Legislatura Local de Puno, 2024. Sistemáticamente, la revisión se esbozó en un enfoque cuantitativo y aplicado, con un plan transversal no exploratorio y un nivel correlacional. Se utilizó la estrategia lógica, involucrando la revisión como procedimiento de obtención de información y la encuesta como instrumento. La población estuvo compuesta por 456 especialistas, de los que se eligió un ejemplo de 209 individuos. Los resultados, investigados utilizando el SPSS, revelaron una relación positiva y enorme entre los factores, sostenida por la alta calidad inquebrantable de los instrumentos utilizados, con un alfa de Cronbach de 0,959 para el entorno de trabajo y de 0,958 para la eficacia. Además, el coeficiente de conexión Rho de Spearman de 0,809 y el registro Tau-b de Kendall ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ) afirmaron esta relación, recomendando que la mejora del entorno laboral está directamente relacionada con un aumento de la eficiencia. Estos descubrimientos ponen de manifiesto la importancia de cultivar un lugar de trabajo positivo como técnica vital para mejorar la eficiencia en el ámbito de las obras públicas, con enormes ramificaciones para los activos humanos, los ejecutivos y la ejecución jerárquica.

**Palabras clave:** Clima laboral, productividad, trabajadores de obras públicas.



## ABSTRACT

The principal objective of this examination was to decide the connection between the workplace and the efficiency of public works laborers in the Provincial Foundation The board of the Local Legislature of Puno, 2024. Strategically, the review was outlined in a quantitative and type approach. applied, with a non-exploratory cross-sectional plan and a correlational level. The insightful strategy was utilized, involving the review as an information assortment method and the poll as an instrument. The populace was comprised of 456 specialists, from which an example of 209 individuals was chosen. The outcomes, broke down utilizing SPSS, uncovered a positive and critical relationship between the factors, upheld by the high dependability of the instruments utilized, with a Cronbach's Alpha of 0.959 for the workplace and 0.958 for efficiency. Moreover, the Rho Spearman's connection coefficient of 0.809 and Kendall's Tau-b record ( $p\text{-value}=0,000 < 0.05$ ) affirmed this relationship, recommending that the improvement of the workplace is straightforwardly associated with an increase in productivity. These findings highlight the importance of fostering a favorable work environment as a key strategy to optimize productivity in the public works sector, with significant implications for human resource management and organizational performance.

**Keywords:** Work environment, productivity, public works workers.



## INTRODUCCIÓN

El propósito fundamental de esta investigación es indagar la conexión del clima laboral y la productividad de los empleados de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno durante el año 2024, empleando exclusivamente un enfoque cuantitativo. Mediante la aplicación de cuestionarios estructurados, se recopilan datos objetivos para evaluar la apreciación del ambiente laboral y medir la productividad laboral de manera numérica. Este enfoque metodológico permite una evaluación estadística riguroso de la información, con el propósito de identificar correlaciones significativas y patrones que contribuyan a comprender mejor los elementos que afectan al rendimiento de trabajo en el campo de la gestión pública. Los resultados obtenidos brindan un sólido fundamento para la elaboración de tácticas eficaces El examen depende de los RRHH el marco de los ejecutivos y la progresión coherente de las estrategias en la Dirección de la Fundación Local de la Legislatura Provincial de Puno. Esta exploración comprende seis secciones. Capítulo I maneja el tema, incluyendo la afirmación del tema, su elaboración y razonamiento. Capítulo II se centra en las razones, tanto generales como explícitas. Capítulo III se dedica al sistema hipotético, incluyendo el alcance de la exploración, las bases hipotéticas y el enfoque aplicado. Capítulo IV presenta las especulaciones, tanto generales como explícitas, junto con la descripción de los factores y su operacionalización. La Quinta Sección describe el curso estratégico de la revisión, incluyendo la metodología, las técnicas aplicadas, el tipo y nivel de estudio, la construcción, la disposición de los miembros y la prueba, los procedimientos y aparatos de surtido de información, así como la legitimidad y validez del instrumento, la estrategia de investigación de la información y la validación de las especulaciones. Por último,



el Capítulo VI gestiona los descubrimientos y la conversación, los siguientes fines e ideas, las referencias bibliográficas y los apéndices, que incorporan el entramado de coherencia, la rejilla de datos, la(s) herramienta(s), la calidad inquebrantable del instrumento y las pruebas de clasificación de la información.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, creciente interés y relevancia en el ámbito de la gestión organizacional. En un contexto marcado por la mundialización, la competencia financiera y los progresos tecnológicos, las organizaciones enfrentan constantes desafíos para mantener altos niveles de rendimiento y eficiencia en sus operaciones. El ambiente de trabajo, concebido como el entorno mental y afectivo en el entorno laboral, desempeña un rol esencial en el bienestar y la motivación del personal, así como en su capacidad para desempeñarse de manera óptima. Por otro lado, la productividad, medida como la conexión de los logros alcanzados y los recursos empleados, constituye un elemento fundamental en la competencia y el triunfo de las organizaciones en el mercado global. Sin embargo, la conexión entre el ambiente de trabajo y la eficiencia no siempre es clara ni directa, y puede ser afectada por una diversidad de factores internos y externos, como el liderazgo, la cultura organizacional, las circunstancias laborales y el contenido en el trabajo. Por consiguiente, comprender y gestionar eficazmente esta relación se ha convertido en un desafío prioritario para las empresas a nivel global, con la finalidad de fomentar un entorno laboral saludable, alentador y fructífero para su



personal, y así garantizar su triunfo a largo plazo en un contexto empresarial cada vez más disputado y exigente.

A nivel nacional, en el contexto peruano, la conexión que representa un desafío importante. En un país en constante desarrollo y con una creciente demanda de infraestructura pública, es fundamental que las instituciones gubernamentales cuenten con un personal altamente motivado y comprometido con su labor. Sin embargo, diversos factores pueden influir negativamente en el ambiente de trabajo y, por ende, en el rendimiento de los empleados, tales como la escasez de recursos, la carga laboral, la carencia de reconocimiento y motivación, la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional, entre otros. Esta situación puede afectar directamente la calidad y eficiencia de las obras públicas realizadas, así como el logro de los propósitos institucionales y las expectativas de la comunidad. Por lo tanto, es imperativo abordar esta problemática a nivel nacional para garantizar una gestión eficaz de la infraestructura pública y contribuir al desarrollo sostenible del país.

A nivel local, en la región de Puno, la conexión del ambiente de trabajo y el rendimiento laboral de obras públicas en la Dirección Regional de Infraestructura del Gobierno Regional representa un desafío específico y relevante. Puno, ubicado en una zona estratégica del sur de Perú, enfrenta necesidades significativas en términos de infraestructura para el progreso económico y comunitario de la región. No obstante, el logro eficiente de estos proyectos puede verse obstaculizado por problemas internos relacionados con el clima laboral, tales como la escasez de comunicación efectiva, la falta de reconocimiento y estímulo, la carga excesiva de trabajo, entre otros. Estos factores pueden impactar adversamente en la moral y la dedicación de los empleados, por eso repercute en la calidad y eficacia de las



obras realizadas. En un entorno local donde las necesidades de infraestructura son apremiantes y los recursos limitados, es fundamental abordar esta problemática para asegurar la eficacia y rendimiento de las labores de edificación y conservación de infraestructuras públicas en la región de Puno, y así aportar al crecimiento completo y bienestar de su población.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?



- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024??

### 1.3. Justificación del estudio

Desde una perspectiva teórica, numerosos estudios en el ámbito de la psicología industrial y la administración de personal han demostrado que un entorno laboral propicio, identificado por la complacencia, la dedicación y el estímulo del personal, está estrechamente asociado con grados mayores de productividad y rendimiento de trabajo. Asimismo, la literatura académica ha identificado una variedad de elementos organizacionales y ambientales que impactan en la percepción del ambiente de trabajo, incluyendo el liderazgo, la cultura empresarial, las normativas de personal y las interacciones interpersonales en el lugar de trabajo. Por otro lado, el rendimiento laboral, comprendido como la capacidad del personal para generar resultados con eficiencia y eficacia, constituye un elemento esencial para el logro y la rivalidad entre las compañías, especialmente en el sector público donde los recursos son limitados y las demandas son elevadas. Por lo tanto, comprender la asociación del ambiente laboral y la eficiencia dentro del ámbito particular eficaces de administración de personal y la mejora de procesos en esta entidad gubernamental. Además, este estudio puede servir como referencia para otras organizaciones públicas y privadas que enfrentan desafíos similares en la administración del ambiente de trabajo y el rendimiento de su personal. En resumen, El fundamento teórico de esta tesis se cimentó en la importancia práctica y académica de comprender y



abordar esta problemática específica en el contexto de la Dirección Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno.

La fundamentación aplicada de esta disertación se fundamenta en la urgencia de abordar la asociación como una táctica de incrementar la eficacia y efectividad de las actividades de esta entidad gubernamental. En un contexto donde la inversión en infraestructura es crucial para el progreso socioeconómico de la región, es fundamental tener un equipo altamente comprometido y motivado que pueda llevar a cabo las obras de forma eficaz y con elevados niveles de calidad. Sin embargo, diversos factores pueden influir en podemos detectar áreas de optimización y planificar acciones específicas para fomentar un entorno de trabajo más favorable y elevar el rendimiento laboral. Esto no solo beneficiará a la entidad gubernamental al optimizar la eficiencia en la realización de proyectos de infraestructura, sino que también contribuirá al crecimiento integral de la región al garantizar la entrega oportuna y de calidad de las obras públicas que son vitales para el beneficio y avance de la comunidad. En resumen, la justificación práctica de la presente tesis residió en su capacidad para proporcionar soluciones concretas y orientadas a la acción para mejorar la gestión del personal y la eficiencia en la Dirección Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, con impactos tangibles en el progreso socioeconómico de la región.

La justificación metodológica transversal, de nivel correlacional y con un método deductivo. Este enfoque cuantitativo nos permitió recolectar información numérica y llevar a cabo estudios estadísticos. rigurosos para investigar la conexión del ambiente de trabajo y la productividad de los trabajadores de obras públicas en la Dirección Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno. Al optar por un diseño de investigación transversal no experimental,



podimos recoger información en un solo momento del tiempo, lo que nos permitió capturar una instantánea de la conexión entre los factores de interés en un lapso concreto. Además, al tratarse de una investigación aplicada, nuestro objetivo fue crear saberes prácticos y utilitarios que podrían influir directamente en el manejo de talento humano y la elección en la entidad gubernamental. El nivel de investigación correlacional nos permitió explorar la conexión entre el ambiente de trabajo y la eficiencia, sin establecer relaciones de causa y efecto. Por último, el método deductivo nos guio en la formulación de hipótesis específicas que fueron sometidas a prueba mediante la captura y examen de información empíricos, con el fin de confirmar o refutar nuestras suposiciones iniciales sobre la conexión de las variables investigadas. En resumen, la elección de este enfoque y estructura de investigación nos brindó una metodología sólida y rigurosa para abordar nuestra pregunta de investigación y alcanzar nuestros objetivos de estudio de manera eficaz y confiable.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación que existe entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024

#### 2.2. Objetivos específicos

- ✓ Analizar la relación entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.
- ✓ Analizar la relación entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.
- ✓ Analizar la relación entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.



- ✓ Analizar la relación entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.
- ✓ Analizar la relación entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Se tiene a Larzabal y Oña (2022); El objetivo del estudio es analizar la asociación del entorno de trabajo y la eficiencia del equipo en la entidad en cuestión. Se efectuó un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo, Usando un análisis de conexión y cruzado. Se ejecutaron dos sondeos: examinar la atmósfera laboral, que constaba de cinco aspectos (estimulo, conversación, retribuciones, guía y entorno laboral) de un total de 27 elementos, y otro para evaluar la productividad, que constaba de 3 dimensiones (mano de obra, la infraestructura, el equipo y los suministros, y la planificación laboral) de un total de 18 elementos. Estos cuestionarios se administraron a un grupo de 77 trabajadores de la entidad. Los análisis estadísticos descriptivos revelaron que las dimensiones de motivación, mensaje, autoridad y circunstancias laborales del clima laboral obtuvieron puntuaciones por encima del punto de corte, mientras que la dimensión de compensaciones estuvo por debajo de este punto. En cuanto a la productividad, los elementos de capital humano, mecanismo, herramientas y suministros, y organización en el empleo también obtuvieron puntuaciones superiores al punto de corte. No obstante, no se halló nada de conexión



relevante del entorno de trabajo y el rendimiento de los trabajadores de la compañía INLADEC.

Asimismo, se tiene a Escandón y Vélez (2021) El objetivo primordial de esta labor es aportar al mejoramiento del clima laboral en la entidad mencionada, brindando a los líderes de cada área o región las mejores tácticas y métodos para su gestión. Se busca asegurar que los planes y procesos de desarrollo destinados al bienestar de cada integrante del cuerpo policial se apliquen de manera justa y eficiente. Además, se pretende promover el respaldo del estado hacia los policías. La excelencia del ambiente de trabajo está íntimamente vinculada al manejo social de los directivos, al liderazgo empresarial y al comportamiento y la interacción de los empleados en su ambiente de trabajo. Es responsabilidad de la alta dirección fomentar un entorno adecuado para el crecimiento laboral mediante la implementación de políticas de manejo de personas y técnicas de evaluación del ambiente de trabajo. La conexión entre el entorno de trabajo y el estímulo influye en la capacidad competitiva de una entidad, dado que un ambiente interno favorable potencia el desempeño de los trabajadores, lo que se refleja en la excelencia de los bienes y prestaciones ofrecidas. Esto es crucial en un entorno globalizado y dinámico, y la rivalidad es esencial para alcanzar resultados positivos organizacionales

También se tiene a Bayona y Gonzáles (2021) Este estudio tiene como precedente de tesis el propósito general de examinar el estado actual de la literatura sobre los principios teóricos del entorno laboral en las empresas y su impacto en la eficiencia, centrándose en el crecimiento y la competitividad corporativa. Se exploran varias cuestiones a través de un



análisis documental con un diseño descriptivo y una perspectiva cualitativa, empleando el método hermenéutico para la comprensión de textos. Se alude a las características de investigaciones sugeridas por distintos autores, basándose en la revisión de 51 documentos científicos de los últimos 5 años, enfocados en los aspectos psicosociales cruciales en el ámbito laboral de América Latina y Europa. Este examen demuestra que las empresas, a lo largo del tiempo, han comprendido que la eficiencia no solo está determinada por los recursos externos, sino también por el clima creado por sus integrantes, convirtiendo así al entorno organizacional en un factor de estudio e intervención recurrente en el campo del manejo de capital humano.

Por otro lado, se tiene a Morales y Pérez (2020) El teletrabajo en Ecuador fue subestimado a causa de la carencia de comprensión y valoración del tema. Los desarrollos tecnológicos han permitido a las entidades desarrollar nuevas formas de empleo, por creatividad o a través de la necesidad de adaptarse a entornos desafiantes como enfermedades, pandemias, protestas sociales o catástrofes. El teletrabajo ofrece soluciones significativas a las demandas presentes en el ámbito empresarial. En naciones avanzadas de Europa, el teletrabajo ha demostrado reducir costos fijos y aumentar el rendimiento, además de mejorar la complacencia de los trabajadores. Basándose en estos elementos, este estudio propone la implementación de un esquema de trabajo remoto en entidades, ya sea gubernamentales como sector privado en Ecuador, Con el propósito de promover el progreso y elevar la competitividad mediante el uso efectivo de herramientas tecnológicas.



Finalmente se tiene a Prada, et al., (2020) El ambiente de trabajo y su influencia en la complacencia típicamente se consideran elementos cruciales que afectan el rendimiento laboral, lo que a su vez impacta en la productividad. Este estudio descriptivo tiene como meta indagar cómo el ambiente de trabajo afecta la plenitud individual y del personal en ciertos negocios de tecnología de la información en Colombia, centrándose en cuatro categorías: Estímulo, Movilidad de Personal, Conducción e Incorporación en Metas. El propósito es comprobar que hay vínculos estadísticamente relevantes del entorno de trabajo y la eficiencia en las empresas en el ámbito de la tecnología informática. Los elementos principales incluyen: Atmósfera de trabajo, entidades tecnológicas, complacencia, eficacia y estímulo.

### **3.1.2. Antecedentes nacionales**

Se tiene a Huaraz y Mallqui (2023) El presente análisis se centra en establecer la repercusión del entorno de trabajo y el procedimiento de contratación en el cambio de trabajadores en PwC Perú, durante el período comprendido entre 2019 y 2022. Se empleó un enfoque de estudio asociativo retrospectivo explicativo, conectivo y práctico, fundamentado en el sistema hipotético-deductivo. Participaron 151 empleados de PwC Perú, ellos completaron un sondeo Likert organizado con 21 preguntas, validado anteriormente por especialistas. Se evaluaron aspectos como interacción institucional, Carga de trabajo y apreciación para el ambiente de trabajo, y métodos de reclutamiento y estrategias de selección durante los



procedimientos de contratación. Se definió el indicador de movilidad de personal mediante la evaluación de la satisfacción con los salarios y la implicación con la organización. Los resultados revelaron correlaciones significativas del ambiente de trabajo y la movilidad de trabajadores, así como entre los procesos de selección y la rotación. La relación combinada entre el ambiente de trabajo y los procesos de contratación con la movilidad de trabajadores fue notable, los datos que sustentan la hipótesis alternativa de que el ambiente de trabajo y el reclutamiento influyen en la movilidad de empleados en PwC Perú.

Asimismo, Santana (2021) centró su propósito primordial establecer la conexión del ambiente institucional y el rendimiento de trabajo del personal de la salud. Se empleó un método numérico con carácter descriptivo y no correlativa, de un grupo de 100 individuos que trabajan en el sector de cuidados intensivos. Se emplearon dos herramientas validadas por especialistas y mediante el índice Alfa de Cronbach. La información fue analizada utilizando el índice Rho de Spearman para determinar la conexión entre los factores. Los hallazgos mostraron una conexión favorable baja del ambiente institucional y el desempeño de trabajo, con un índice de Spearman de 0.332 y un nivel de relevancia de 0.01. Se observó que el ambiente institucional presentaba un nivel promedio del 63% y un nivel inferior del 37%, mientras que el desempeño laboral tenía un nivel del 71% y un nivel bajo del 26%. En conclusión, se confirmó la presencia de una conexión del ambiente institucional y el rendimiento de trabajo en este contexto específico.



Por otro lado, se tiene a Dionicio y Núñez (2021) El ambiente de trabajo y el entusiasmo son elementos clave en el progreso educativo. La incentivación de los profesores se contempla fundamental para el adecuado desempeño de una entidad educativa. Además, el ambiente de trabajo es un elemento crucial que impacta en la conducta y los niveles de estímulo, y rendimiento profesional de los miembros del personal educativo. Por lo tanto, se plantea una investigación para plantear la conexión del ambiente de trabajo y el entusiasmo en los profesores de dicha Facultad Profesional. Este estudio adopta un enfoque descriptivo correlacional utilizando métodos cuantitativos. Los resultados revelaron una relación significativa del entorno de trabajo y la motivación, con un índice de conexión de Pearson de 0.952 y coeficiente de significancia de 0. Que indica que existe una estrecha conexión del ambiente laboral y el incentivo de los profesores.

También se tiene a Arevalo y Sanchez (2020) El artículo busca destacar la relevancia del clima laboral en la competitividad empresarial, mediante la contrastación y valoración de procedimientos y prácticas ejemplares de empresas punteras en la industria. A menudo, las compañías buscan mejorar su rendimiento y rentabilidad, pero muchas carecen de conocimientos sobre herramientas que podrían hacerlas más competitivas y sostenibles. Por lo tanto, se destaca la necesidad de capacitar a directivos y administradores sobre estas herramientas, para que puedan aplicarlas en sus empresas según sea necesario. El clima laboral se presenta como un factor clave en la consolidación de la competitividad, dado que posibilita a las empresas estar atentas a las elecciones del cliente en fabricación, procedimientos, manejo y gestión de recursos. Al evaluar dentro y fuera de



las mejores prácticas en diversas áreas, las empresas pueden adaptar e implementar estrategias para optimizar su rendimiento y competitividad.

Finalmente, se tiene a Taber y Quispe (2020) La meta de esta investigación fue analizar el entorno de trabajo y el Ambiente Social Familiar, así como establecer su conexión, junto con la asociación del entorno de trabajo y los aspectos sobre Vínculos Familiares, Progresión y Continuidad del Ambiente Social Familiar. Se emplearon herramientas como el "Cuestionario de Ambiente de Trabajo" de Sonia Palma y la Medición de Ambiente Social Familiar (FES) de R.H. Moos. La estructura metodológica fue descriptiva y de conexión, con un enfoque seccional. La muestra evaluada incluyó a docentes y el equipo administrativo del establecimiento educativo en Ayacucho, con un total de 110 participantes. Los resultados indicaron que no hay una conexión relevante del Ambiente de Trabajo y el Ambiental Familiar en esta población específica en el año 2020.

### **3.1.3. Antecedentes locales**

Se tiene a Salas y Puntuca (2022) El propósito principal de la investigación fue establecer la conexión del empoderamiento y el rendimiento de trabajo de empleados de dicha empresa, durante el año 2021. Se fundamentó la variable de empoderamiento en los conceptos de Chiavenato (2017), mientras que la medida de eficiencia laboral se respaldó en los aportes de Gutiérrez Pulido (2020). Se optó por un enfoque numérico y una estructura de estudio aplicada, con un formato no empírico y de alcance correlacional. La muestra incluyó a 38 trabajadores de la empresa, seleccionados de una



población total de 60 empleados. Se desarrollaron dos encuestas para recolectar datos sobre cada factor, validados por especialistas de la Escuela de Administración. La solidez de los dispositivos se verificó por el índice de Aiken y la prueba de fiabilidad interna de Cronbach, arrojando resultados de 0,972 y 0,965 respectivamente. Los análisis de hipótesis, realizados con el estadígrafo Rho de Spearman, revelaron una conexión significativa (coeficiente de 0,821 y p-valor de 0,000) de los factores investigados, confirmando la conexión del fortalecimiento y la eficiencia en el trabajo

Asimismo, Velezvía (2021) El propósito del estudio fue fundar la conexión del ambiente de trabajo y la complacencia en el trabajo en esos empleados en la universidad mencionada. El enfoque utilizado fue de tipo normal, con un esquema no empírico de carácter seccional y asociativa. El conjunto incluyó a 100 sujetos del personal administrativo elegidos de forma intencionada y no aleatoria, a los que se les administraron encuestas validadas y confiables, como la Medición Multidimensional del Ambiente Organizacional (MMAO) y el cuestionario de complacencia en el trabajo ECO50. Se utilizó un enfoque hipotético-deductivo, aplicando análisis estadístico descriptivo y el test no paramétrico de Spearman para probar las suposiciones. Los hallazgos mostraron una conexión favorable significativa del entorno organizacional y la complacencia de trabajo, con un factor de asociación de  $r=0.614$  y un alcance de  $p=0.000$ .

Por otro lado, se tiene a Maras (2021) en su estudio: *"Gestión Logística y rendimiento en la Edificación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón de Juliaca por el Consorcio Alborada hasta 2021"*, se enfocó en determinar la conexión de dos variables:



administración logística y rendimiento. Surgió a partir de déficits económicos continuas a partir de octubre de 2020, detectadas en los reportes económicos entregados cada mes a la dirección de la compañía constructora, Consorcio Alborada. Estas pérdidas se atribuyeron principalmente a problemas en la gestión logística en la obra, lo que afectó negativamente la productividad y causó retrasos en la entrega y liquidación de la obra. El estudio adoptó un método cuantitativo, con un esquema descriptivo-correlacional y no basado en experimentación. Se recopiló información mediante un cuestionario con 28 ítems, divididos en 19 para la gestión logística y 9 para la productividad. Este cuestionario se aplicó a 30 trabajadores de la obra en construcción, seleccionados según ciertos criterios. Los hallazgos revelaron una conexión significativa, favorable y alta de la gestión logística y la productividad ( $r=0,693$ ;  $p=0,000$ ,  $p<0,05$ ). Se determinó que mejorar la logística empresarial puede conducir a una mejora en la productividad en la obra, y que este estudio sirve para demás obras con características similares.

Coarite y Masco (2020) El propósito del estudio fue examinar la asociación del entorno de trabajo y la implicación del personal con la organización en la municipalidad mencionada. La muestra consistió en 124 empleados municipales, lo que implicó una investigación de naturaleza correlativa con una estructura seccional no aleatorio. Se emplearon como herramientas de medición la medida de ambiente de trabajo CL-SPC para evaluar el entorno laboral y el cuestionario de compromiso Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) para evaluar el compromiso. Los hallazgos indicaron una correlación positiva, directa y de magnitud media del entorno laboral y el engagement organizacional, con un índice de asociación de Rho



= 0.509. Además, se observó un índice de determinación ( $r^2=0.259$ ), lo que sugiere una magnitud de efecto moderada y explica el 25.9% de la relación entre ambas variables.

Finalmente, Churata (2020) El propósito de este estudio es determinar el vínculo en la gestión directiva y el rendimiento de trabajo de los empleados en la Municipalidad mencionada, durante el año 2019. El método empleado corresponde a un tipo de estudio correlacional con método no experimental y enfoque numérico. Para la recopilación de información se utilizaron dos encuestas: primero la dirección administrativa y relacionado con el desempeño en el trabajo. La metodología utilizada fue la encuesta, administrada a un grupo representativo no probabilística de 23 empleados del área administrativa. Los resultados mostraron una asociación relevante de la administración y el desempeño en el trabajo, con un índice de asociación  $Rho=0.682$  ( $sig.=0.000$ ). Se concluye que una mejor gestión administrativa en la municipalidad está asociada a un mayor rendimiento laboral de los empleados.

## 3.2. Bases teóricas

### 3.2.1. Clima laboral

#### Definiciones:

El concepto de ambiente de trabajo se relaciona con el ámbito mental y afectivo en el ámbito laboral, que resulta la visión conjunta de los trabajadores de varios elementos organizacionales, como las relaciones interpersonales, la dirección, las políticas de la empresa y las condiciones de trabajo.



Dawis (1992), el clima laboral se define como "el ambiente psicológico resultante de las percepciones de los trabajadores de las políticas, normativas y protocolos organizacionales, así como de las condiciones de trabajo"

**Definición según Ekvall (1996):** " El ambiente laboral es un grupo de apreciaciones mutuas entre los integrantes de una entidad que describen su ambiente de trabajo y que influyen en su comportamiento"

**Definición según Schneider y Reichers (1983):** "El clima organizacional es una propiedad de los entornos organizacionales que refleja las vivencias compartidas por el personal de la entidad y que se distingue del ambiente organizacional y del contexto organizacional más amplio".

**Definición según Litwin y Stringer (1968):** "El ambiente organizacional es un grupo de atributos que se perciben directamente, y que describe la calidad o propiedad del ambiente organizacional"

### 3.2.2. Teoría sobre clima laboral

En el ámbito del clima laboral, se han desarrollado diversas teorías que aportan importantes perspectivas para comprender su influencia en el entorno organizacional. En esta ocasión, presentaremos de manera concisa algunas de estas teorías relevantes dentro del contexto de nuestra investigación:

- 1. Teoría del Clima Organizacional de Kurt Lewin (1930s):** Kurt Lewin fue un psicólogo pionero en la investigación sobre dinámica de



grupo y cambio organizacional. la interacción de los individuos dentro de un grupo y se refiere a los entendimientos mutuos sobre el entorno laboral (Lewin, 1939).

2. **Teoría del Ajuste Personas-Ambiente (P-E Fit Theory):** La teoría del ajuste persona-ambiente, desarrollada por diversos investigadores, incluidos Caplan, French, y Harrison, sostiene que el grado de ajuste entre las especificaciones individuales de los empleados y las particularidades del ambiente laboral determina el nivel de satisfacción y productividad. Un buen ajuste entre la persona y el ambiente laboral conduce a un clima organizacional positivo, mientras que un mal ajuste puede resultar en estrés y disminución del rendimiento (French et al., 1982).
  
3. **Teoría del Refuerzo de Edward Lawler (1971):** Edward Lawler, un reconocido experto en gestión y recursos humanos, desarrolló la teoría del refuerzo, que se centra en cómo las recompensas y sanciones en el lugar de trabajo afectan la conducta de los trabajadores y, por lo tanto, el clima de trabajo. Según Lawler, la conducta de los empleados está determinada por las consecuencias de sus acciones, y las recompensas efectivas pueden influir en el comportamiento deseado y en la cultura organizacional (Lawler, 1971).
  
4. **Teoría de la Expectativa de Victor Vroom (1964):** Victor Vroom, un influyente psicólogo organizacional, desarrolló la teoría de las expectativas, que se centra en cómo las anticipaciones de los



empleados sobre sus esfuerzos y su rendimiento influyen en su estímulo y, por lo tanto, en el clima laboral. Según Vroom, deseables, lo que influye en la cultura y el ambiente laboral de la organización (Vroom, 1964).

Estas teorías han proporcionado fundamentos sólidos para comprender cómo el entorno laboral impacta en la conducta y el rendimiento del personal de una organización, y han sido ampliamente utilizadas en la investigación y la práctica organizacional.

### 3.2.3. Factores que influyen el clima laboral

Según Robbins y Judge (2019), varios factores afectan el ambiente de trabajo, como la dirección, la cultura organizacional, desarrollo, y las políticas y procedimientos. Estos factores, en conjunto, moldean la experiencia de los empleados en el lugar de trabajo y contribuyen al ambiente general de la organización.

1. **Liderazgo:** El modo de dirección de los jefes de equipo y directivos puede influir considerablemente en el ambiente de trabajo. Un liderazgo efectivo, que incluya comunicación abierta, apoyo y orientación, tiende a fomentar un clima positivo.
2. **Cultura organizacional:** La cultura empresarial, que incluye sus valores, normas y prácticas compartidas, moldea en gran medida el clima laboral. Una cultura que promueve la



confianza, el respeto y la colaboración tiende a generar un ambiente de trabajo más positivo.

- 3. Relaciones interpersonales:** Las conexiones entre compañeros y entre empleados y supervisores juegan un papel importante en el ambiente de trabajo. Un entorno donde prevalecen conexiones favorables y un sentido de comunidad tiende a ser más saludable y satisfactorio.
- 4. Compensación y beneficios:** La percepción de equidad en la compensación y los beneficios también puede influir en el clima laboral. Justamente recompensados tienden a estar más satisfechos y comprometidos con su trabajo.
- 5. Oportunidades de desarrollo:** La accesibilidad de las oportunidades de desarrollo y avance profesional puede influir en el entorno laboral. Representantes que tienen la oportunidad de aprender y crecer tienden a estar más motivados y comprometidos.
- 6. Políticas y procedimientos:** Las políticas y procedimientos organizacionales, como los relacionados con el manejo de conflictos, la flexibilidad laboral y el balance entre la vida laboral y personal también pueden influir en el clima laboral. Políticas claras y equitativas pueden contribuir a un ambiente de trabajo más positivo.



### 3.2.4. Dimensiones de clima laboral.

A continuación, se detallan cinco dimensiones, consideradas para la investigación en el ámbito del estudio tomando como referencia a Dawis (1992).

- 1. Relaciones Interpersonales.** - Se refiere a la calidad y naturaleza de las interacciones entre los empleados dentro del entorno laboral. Esta dimensión abarca la comunicación, el apoyo mutuo, la colaboración y la resolución de conflictos entre compañeros de trabajo. Un clima laboral positivo en esta área fomenta un ambiente de respeto, empatía y cooperación.
- 2. Liderazgo.** - Describe el estilo y las prácticas de los líderes y supervisores dentro de una organización. Incluye la capacidad de los líderes para motivar, inspirar y dirigir a sus equipos, así como la efectividad de sus decisiones y la claridad en la comunicación de expectativas. Un buen liderazgo promueve un entorno de confianza y apoyo.
- 3. Condiciones de Trabajo.** - Se refiere a los aspectos físicos y ambientales del lugar de trabajo, como la seguridad, la comodidad, los recursos disponibles y las facilidades para realizar el trabajo. Las condiciones, influyendo directamente en su desempeño y en su actitud hacia el trabajo.
- 4. Cultura Organizacional.** - Abarca empleados perciben y responden a su entorno laboral. Una cultura organizacional positiva y alineada



con los objetivos de la empresa puede fortalecer el compromiso, la cohesión y la moral de los empleados.

**5. Recompensas y Reconocimiento.** - Se refiere a los sistemas y prácticas que una organización utiliza para valorar y premiar el desempeño y las contribuciones de los empleados. Esto incluye salarios, bonificaciones, premios y el reconocimiento verbal o escrito. Un sistema efectivo de recompensas y reconocimiento puede motivar a los empleados, reforzar comportamientos positivos y aumentar la satisfacción laboral.

### 3.2.5. Productividad.

Según Drucker (1999), la productividad puede definirse como "el potencial de una organización para adquirir hallazgos, es decir, la capacidad de hacer las cosas correctas de manera eficiente y efectiva".

La productividad en el sector público alude a la eficiencia y eficacia que se emplean los medios disponibles para cumplir con los objetivos y proporcionar servicios públicos de calidad a los ciudadanos. Implica la capacidad del gobierno y sus instituciones para generar resultados positivos en relación con los recursos invertidos, ya sea en términos de servicios proporcionados, políticas implementadas o proyectos ejecutados. La productividad en el sector público puede medirse mediante indicadores como la conexión de la producción de productos o prestaciones y los recursos aplicados, el tiempo necesario para completar tareas o proyectos, y la calidad y satisfacción de los resultados obtenidos."



### 3.2.6. Características de la productividad:

Las características de la productividad, en el ámbito estatal o corporativo, incluyen:

- a. **Eficiencia:** Se refiere a la capacidad de producir la mayor cantidad de resultados con la menor cantidad de recursos utilizados. Una mayor eficiencia implica minimizar el desperdicio y optimizar la utilización de recursos como el tiempo, el dinero y el trabajo.
- b. **Eficacia:** Está vinculado a la habilidad para lograr las metas establecidas. La productividad no solo se trata de hacer las cosas de manera rápida, sino también de hacer las cosas correctas para lograr los resultados deseados.
- c. **Calidad:** La productividad no solo se mide tanto en cantidad como en excelencia. Es importante que los artículos o atenciones producidas alcancen los estándares y aspiraciones de los usuarios finales.
- d. **Innovación:** La productividad puede aumentarse mediante la implementación de nuevas tecnologías, procesos o métodos de trabajo que aumenten la eficacia y la excelencia de los resultados.
- e. **Flexibilidad:** Es importante tener la habilidad para adaptarse a modificaciones en el ámbito, las demandas de los usuarios y las circunstancias imprevistas sin comprometer la eficiencia o la calidad de los resultados.



- f. **Medición y seguimiento:** La productividad debe ser cuantificable y mensurable para poder identificar áreas de mejora y realizar un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo.

Estas características son fundamentales para comprender y mejorar la productividad en cualquier contexto, en el sector estatal o empresarial.

### 3.2.7. Tipos de productividad:

Existen varios tipos de productividad que se utilizan para medir diferentes aspectos del rendimiento en una organización o sistema.

Algunos de los tipos más comunes de productividad incluyen:

- a. **Productividad Laboral:** Alude al volumen de elaboración o resultados generados por cada unidad laboral utilizada, como horas trabajadas o número de empleados. Se determina fraccionando la creación de la cantidad de trabajo utilizado.
- b. **Productividad Total de los Factores (PTF):** Mide la eficacia en el empleo de todos los elementos productivos, incluidos el trabajo, el capital, la tecnología y otros recursos. El cálculo de la PTF implica dividir el total de elaboración de una mezcla balanceada de todos los recursos empleados.
- c. **Productividad del Capital:** Analiza la efectividad en la utilización de los recursos económicos y de capital de una



organización para generar resultados. Se calcula dividiendo la producción total entre la cantidad de capital invertido.

- d. Productividad del Trabajo Directo:** Se enfoca específicamente en la relación entre la producción y el trabajo directo empleado en una operación de fabricación o proyecto.
- e. Productividad del Tiempo:** Mide la eficiencia en el uso del tiempo para completar tareas o proyectos. Se puede calcular dividiendo la producción o resultados entre el tiempo invertido.
- f. Productividad del Sector:** Hace referencia a la eficacia en la elaboración de bienes o servicios en un sector económico específico, como la agricultura, la manufactura o los servicios.

Estos son solo algunos ejemplos de los tipos de productividad que se utilizan comúnmente para evaluar el rendimiento y la eficiencia en diferentes contextos organizacionales y económicos. Cada tipo de productividad proporciona información específica sobre cómo se utilizan los recursos y se generan los resultados en una organización o sistema dado.

### **3.2.8. Cómo calcular la productividad laboral:**

El cálculo del rendimiento de trabajo puede variar según el contexto y los objetivos específicos, pero una forma común de calcularla es utilizando la siguiente fórmula básica:

$$Productividad\ laboral = \frac{Producción\ Total}{Cantidad\ de\ trabajo\ utilizado}$$

Donde:

- ✓ **Producción Total:** Se refiere a la cantidad de productos o servicios generados en un lapso de tiempo determinado.
- ✓ **Cantidad de Trabajo Utilizado:** Representa la cantidad de horas trabajadas por los empleados o el número de trabajadores involucrados en la producción.

Para obtener una medición más precisa de la productividad laboral, es importante definir claramente qué se considera "producción" y cómo se cuantifica, así como también determinar la forma en que se registra y se mide el "trabajo utilizado".

Otras medidas comunes de productividad laboral incluyen el producto interno bruto (PIB) por hora trabajada, que se utiliza a nivel macroeconómico para comparar la eficiencia laboral entre países, y la producción por trabajador, que se utiliza a nivel microeconómico para evaluar la eficiencia dentro de una empresa o sector específico.

### 3.2.9. Dimensiones de la productividad

1. **Eficiencia en el Trabajo:** Esta dimensión alude de forma óptima, reduciendo el uso de recursos y el tiempo necesario para completarlas. Implica la capacidad de trabajar de manera efectiva y sin desperdiciar esfuerzos en el proceso. Un ambiente laboral



que fomente la eficiencia promueve la productividad y reduce los costos operativos.

2. **Calidad del Trabajo:** La calidad del trabajo se relaciona con la capacidad de los trabajadores para producir resultados que satisfacen los criterios establecidos y satisfacen las demandas del consumidor o usuario final. Esto implica la realización de tareas con precisión, atención al detalle y cumplimiento de los requisitos de calidad definidos. Un clima laboral que valore y promueva la calidad del trabajo contribuye a la reputación de la entidad y a la complacencia del consumidor.
3. **Cantidad de Trabajo Realizado:** Esta dimensión hace referencia a la cantidad de trabajo que los trabajadores son capaces de completar en un lapso establecido. Se refiere al rendimiento en términos de productos terminados, servicios entregados o tareas realizadas. Un clima laboral que fomente alto nivel de producción puede impulsar la eficiencia.
4. **Utilización de Recursos:** La eficiencia en la utilización de los medios existentes es fundamental para el triunfo de cualquier entidad. Esta dimensión se centra en cómo se gestionan y aprovechan los recursos, como la fuerza laboral, los insumos y las herramientas, rentabilidad y durabilidad de la organización a largo alcance.
5. **Innovación y Mejora Continua:** La capacidad de innovar y mejorar continuamente es fundamental en un entorno laboral

dinámico y competitivo. Esta dimensión se alude a la capacidad de los empleados y la organización para identificar oportunidades de mejora, implementar cambios y adoptar nuevas prácticas que incrementen la productividad y la excelencia del trabajo. Un ambiente de trabajo que fomente la innovación y la mejora continua puede impulsar la adaptabilidad y el crecimiento de la organización en un entorno en constante cambio.

Estas dimensiones abarcan aspectos fundamentales asociados a la productividad en el marco particular.

### 3.3. Marco conceptual.

**Calidad:** Se refiere al grado de excelencia o superioridad de algo en relación con las expectativas o estándares establecidos. En el contexto laboral, la calidad puede aplicarse a productos, servicios, procesos y resultados del trabajo.

**Compromiso:** Se refiere al nivel de dedicación, lealtad y entusiasmo que los empleados tienen hacia su trabajo, su equipo y la organización en general. El compromiso de trabajo se vincula con la disposición del personal para promover el rendimiento de la entidad y alcanzar sus objetivos.

**Desempeño:** Es el resultado o rendimiento observable de una persona en su trabajo, que se evalúa en función de los estándares de calidad, eficiencia y efectividad establecidos. El desempeño laboral se cuantifica en base a la calidad y volumen de trabajo realizado, así como de la capacidad para cumplir con las expectativas y responsabilidades asignadas.



**Eficiencia:** Es la capacidad de lograr los mejores hallazgos con el menor uso de recursos, tiempo y esfuerzo. En el ámbito laboral, la eficiencia alude a la optimización

**Innovación:** La innovación se relaciona con la creación y aplicación de nuevas ideas, métodos o productos que generan valor. En el contexto laboral, la innovación implica la introducción de cambios significativos que mejoren los procesos, productos o servicios de la organización.

**Productividad:** Se refiere al vínculo entre la producción alcanzada y los recursos empleados para lograrla. En el entorno laboral, la productividad se mide por la magnitud de trabajo realizado en conexión materiales.

**Recursos:** Son los elementos disponibles que se utilizan para realizar una tarea o lograr una meta. En el contexto laboral, los recursos pueden incluir capital humano, equipos, materiales, información y tiempo.

**Trabajo:** S un objetivo específico, ya sea en forma de empleo remunerado o como parte de las responsabilidades cotidianas. En el ámbito laboral, el trabajo.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 4.1. Hipótesis general.

- ✓ Existe una relación significativa entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024

#### 4.2. Hipótesis específicas.

- ✓ Existe una relación significativa entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024
- ✓ Existe una relación significativa entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.
- ✓ Existe una relación significativa entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.
- ✓ Existe una relación significativa entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.



- ✓ Existe una relación significativa entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.

### 4.3. Variables

#### a. Variable 1

##### Clima laboral

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Liderazgo
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Recompensas y reconocimiento

#### b. Variable 2

##### Productividad

- ✓ Eficiencia en el trabajo
- ✓ Calidad del trabajo
- ✓ Cantidad de trabajo realizado
- ✓ Utilización de recursos
- ✓ Innovación y mejora continua

## 4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

### Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	
<b>Clima laboral</b>  <i>Definición:</i> Dawis (1992), el clima laboral se define como "el ambiente psicológico resultante de las percepciones de los empleados acerca de las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, así como de las condiciones de trabajo"	1.1. Relaciones interpersonales	1.1.1. Nivel de colaboración entre compañeros de trabajo.	Encuesta  Cuestionario	
		1.1.2. Frecuencia y efectividad de la comunicación entre empleados y supervisores.		
	1.2. Liderazgo	1.2.1. Percepción de la claridad de las metas y expectativas por parte de los supervisores.		
		1.2.2. Evaluación de la disponibilidad y apoyo de los supervisores en momentos de necesidad.		
	1.3. Condiciones de trabajo	1.3.1. Estado de las instalaciones y equipamiento de trabajo.		
		1.3.2. Ratio de accidentes laborales reportados en el último año.		
	1.4. Cultura organizacional	1.4.1. Nivel de cohesión y colaboración entre equipos de trabajo.		
		1.4.2. Percepción de congruencia entre los valores declarados por la organización y su comportamiento real.		
	1.5. Recompensas y reconocimiento	1.5.1. Porcentaje de empleados que consideran justa la remuneración recibida.		
		1.5.2. Frecuencia de programas de reconocimiento o incentivos implementados por la organización.		
	<b>Productividad</b>  <i>Definición:</i> Según Drucker (1999), la productividad puede definirse como "la capacidad de una organización para obtener resultados, es decir, la capacidad de hacer las cosas correctas de manera eficiente y efectiva"	2.1. Eficiencia en el trabajo		2.1.1. Tiempo promedio por tarea. 2.1.2. Uso de recursos por tarea.
		2.2. Calidad del trabajo		2.2.1. Porcentaje de cumplimiento de estándares. 2.2.2. Número de errores por tarea.
				2.3. Cantidad de trabajo realizado
		2.4. Utilización de recursos		
				2.5. Innovación y mejora continua

*Nota:* Elaborada a partir de la teorización sobre la operacionalización de variables.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de investigación

Este estudio se basó en una metodología cuantitativa. Se eligió este enfoque para adquirir información específica sobre el entorno de trabajo y su asociación con la eficiencia de los trabajadores de obras públicas.

#### 5.2. Métodos aplicados a la investigación

- ✓ La estrategia utilizada en la exploración fue racional, que se retrató partiendo de premisas generales para llegar a determinaciones explícitas, a través de un curso de pensamiento coherente que va de lo general a lo específico.

#### 5.3. Tipo de Investigación

El tipo de estudio era de naturaleza aplicada, ya que buscábamos crear información razonable y material que pudiera ayudar a seguir desarrollando el lugar de trabajo y, por tanto, la eficiencia.

#### 5.4. Nivel de investigación

- ✓ Se llevó a cabo como un estudio de nivel correlacional.

#### 5.5. Diseño de investigación

- ✓ El diseño de estudio utilizado fue no experimental de corte transversal.



## 5.6. Población y Muestra

### 5.6.1. Población

La población total contenía 24 ampliaciones del marco que, en el momento en que se aplicó la revisión, se encontraban en ejecución, con una suma de 456 especialistas necesarios, según indican los registros facilitados

### 5.6.2. Muestra

El modelo se organizó utilizando la receta relativa, con lo que el tamaño del modelo fue de 209 personas.

Dado que nuestra evaluación se centra en el lugar de trabajo y la viabilidad de los delegados de obras públicas, decidimos aplicar una revisión como componente de nuestra evaluación. Para garantizar la representatividad de nuestro modelo, optamos por aplicar la condición de resolver el tamaño del modelo, siguiendo los medios que se indican a continuación:

El modelo es de tipo excéntrico de probabilidad y elegimos su tamaño.

Donde:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N = cantidad de individuos en la población.

n = cantidad de individuos en la muestra.

e = margen de error deseado.



Z = nivel de confianza

p = variabilidad positiva (probabilidad de éxito)

q = variabilidad negativa (probabilidad de fracaso)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(456)}{(456)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(456)}{(456)(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(456)}{1.14 + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{437.9424}{2.1004}$$

$$n = 208.5042$$

La encuesta se aplicó a 209 empleados como muestra.

## 5.7. Técnicas e instrumentos

### 5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.

**Encuesta.** – «Un dispositivo depende de los datos obtenidos de un individuo o de una reunión, para reunir información sobre un punto concreto o a su alrededor». (Arias, 2006, p. 72).

### 5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado

**Cuestionario.** - Según Arias (2006), una encuesta se describe como un «conjunto de indagaciones organizadas de manera firme, con una sucesión objetiva y mental, comunicadas en un lenguaje llano y justificable que mejora el surtido de datos de las primeras fuentes». (p.73).



### 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Afirmamos que hemos seguido las propuestas de especialistas en la materia, que dieron sus puntos de vista sobre la pieza y el contenido de la encuesta.

#### 5.8.1. Confiabilidad

##### Análisis de fiabilidad

Se utilizó una encuesta como técnica de recopilación de información, que proporcionó los resultados esenciales para alcanzar los objetivos del estudio. Se garantizó la calidad inquebrantable de la revisión, ya que los datos recopilados se desglosaron de forma mensurable, lo que contribuyó a obtener datos aplicables y exactos para la revisión.

#### Resultados para el instrumento de la variable “clima laboral”

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad 1*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,959	,959	10

*Nota:* Consistencia de los temas de estudio entre sí.

Vemos que el valor alfa es 0,959, que está por encima de la condición especificado y por cual es bueno.

#### Resultados para el instrumento de la variable “productividad”

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad 2*



Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,958	,958	10

**Nota:** Consistencia de los temas de estudio entre sí.

El valor alfa observado es 0,958, se sitúa arriba de la condición establecida y, por ende, es satisfactorio.

### 5.8.2. Validez

El instrumento fue validado a través de la valoración de expertos:

- ✓ Dr. Sc. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto

### 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El examen de datos incluye la disposición de técnicas y activos utilizados para descifrar la información recopilada durante un examen. En esta circunstancia única, la programación factual SPSS variant 25.0 se distingue como un dispositivo de valor incalculable que trabaja con exámenes medibles definidos y convincentes, incluyendo procedimientos como la investigación especulativa, la relación y la recaída, entre otros. Esta aplicación permite adquirir fines fiables y precisos a la vista de los datos reunidos mediante exámenes o sondeos.

### 5.10. Contratación de hipótesis

**Prueba de la hipótesis general usando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.**

**Datos:**

$$r = 0.509$$

$$n = 209$$



**Planteamiento de las hipótesis estadísticas:**

**1. Hipótesis**

**Hipótesis Nula (Ho):** No existe una relación crítica entre el entorno laboral y la eficiencia de los trabajadores de obras públicas.

Cuando  $r = 0$  (Desde una perspectiva matemática, no existe conexión)

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Existe una enorme relación entre el entorno laboral y la eficiencia de los trabajadores de obras públicas.

Cuando  $r \neq 0$  (Desde una perspectiva matemática, hay conexión)

**2. Nivel de Significancia:**

$\alpha = 0.05$

**3. Regla de decisión:**

Dado que ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), se descarta la Ho y se valida la Ha.

**4. Estadístico de prueba**

**Tabla 4**

*Estadístico de prueba*

*Medidas Simétricas*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,622	,024	24,623	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* Estadísticas simétricas de Tau-b de Kendall

**5. Conclusión:** La medida de registro Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0.622$ ;  $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$ ) recomienda que existe una relación inmediata y sobresaliente entre el ambiente de trabajo y la eficiencia de los representantes de obras públicas en el Marco Local Los ejecutivos de la Legislatura Territorial de Puno, 2024, con una importancia fáctica ( $p\text{-valor}$  de 0.000). Este resultado demuestra que a medida que aumenta el ambiente de trabajo, aumenta igualmente la ejecución del personal y viceversa.

### **Prueba de la hipótesis específica 1 usando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.**

#### **Datos:**

$$r = 0.723$$

$$n = 209$$

#### **Planteamiento de las hipótesis estadísticas:**

##### **1. Hipótesis**

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** No hay una relación significativa entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas  
Cuando  $r = 0$  (Desde una perspectiva matemática, no existe conexión)

**Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ):** Hay una conexión relevante entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas.  
Cuando  $r \neq 0$  (Desde una perspectiva matemática, hay conexión)

##### **2. Nivel de Significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

##### **3. Regla de decisión:**

Dado que ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), se descarta la  $H_0$  y se valida la  $H_a$ .

#### 4. Estadístico de prueba

**Tabla 5**

*Estadístico de prueba*

*Medidas Simétricas*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,564	,032	16,203	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* Estadísticas simétricas de Tau-b de Kendall

5. **Conclusión:** La medida de registro Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0.564$ ;  $p\_valor=0.000 < 0.05$ ) recomienda que existe una relación inmediata y llamativa del ambiente laboral y la efectividad laboral de los representantes de obras públicas en la Fundación Territorial Los directivos de la Legislatura Local de Puno, 2024, con una importancia fáctica ( $p\_valor$  de 0.000). Este resultado muestra que a medida que aumenta el ambiente de trabajo, aumenta igualmente la efectividad laboral de los funcionarios y viceversa.

#### Prueba de la hipótesis específica 2 usando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

**Datos:**

$$r = 0.687$$

$$n = 209$$

**Planteamiento de las hipótesis estadísticas:****1. Hipótesis**

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una relación significativa entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas

Cuando  $r = 0$  (Desde una perspectiva matemática, no existe conexión)

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión relevante entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas.

Cuando  $r \neq 0$  (Desde una perspectiva matemática, hay conexión)

**2. Nivel de Significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

**3. Regla de decisión:**

Dado que ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), se descarta la Ho y se valida la Ha.

**4. Estadístico de prueba****Tabla 6**

*Estadístico de prueba*

*Medidas Simétricas*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,522	,035	14,113	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* Estadísticas simétricas de Tau-b de Kendall

- 5. Conclusión:** La medida de archivo Tau-b de Kendall ( $\tau\_b=0,522$ ; valor  $p=0,000 < 0,05$ ) recomienda que existe una relación inmediata y eminente del lugar de trabajo y la naturaleza del trabajo de los representantes de



obras públicas, con una importancia fáctica (valor p de 0,000). Este resultado demuestra que a medida que aumenta el entorno de trabajo, también lo hace la grandeza del trabajo del personal, así como a la inversa.

## **Prueba de la hipótesis específica 3 usando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.**

### **Datos:**

$$r = 0.741$$

$$n = 209$$

### **Planteamiento de las hipótesis estadísticas:**

#### **1. Hipótesis**

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una relación significativa entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas.

Cuando  $r = 0$  (Desde una perspectiva matemática, no existe conexión)

**Hipótesis Alterna (Ha):** hay conexión relevante entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas.

Cuando  $r \neq 0$  (Desde una perspectiva matemática, hay conexión)

#### **2. Nivel de Significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

#### **3. Regla de decisión:**

Dado que ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), se descarta la Ho y se valida la Ha.

#### 4. Estadístico de prueba

**Tabla 7**

*Estadístico de prueba*

*Medidas Simétricas*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,584	,032	16,664	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* Estadísticas simétricas de Tau-b de Kendall

- 5. Conclusión:** La medida de registro Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0,584$ ; p-valor=0,000 < 0,05) recomienda que existe una relación inmediata y eminente entre el lugar de trabajo y cuánto trabajo realizan los representantes de obras abiertas, con una importancia fáctica (p-valor de 0,000). Este resultado demuestra que a medida que aumenta el lugar de trabajo, también aumenta la cantidad de trabajo realizada por los trabajadores y viceversa.

**Prueba de la hipótesis específica 4 usando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.**

**Datos:**

$$r = 0.756$$

$$n = 209$$

**Planteamiento de las hipótesis estadísticas:****1. Hipótesis**

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una relación significativa entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas.

Cuando  $r = 0$  (Desde una perspectiva matemática, no existe conexión)

**Hipótesis Alternativa (Ha):** hay una conexión significativa entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas.

Cuando  $r \neq 0$  (Desde una perspectiva matemática, hay conexión)

**2. Nivel de Significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

**3. Regla de decisión:**

Dado que ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), se descarta la Ho y se valida la Ha.

**4. Estadístico de prueba****Tabla 8**

*Estadístico de prueba*

*Medidas simétricas*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,597	,031	17,889	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* Estadísticas simétricas de Tau-b de Kendall

**5. Conclusión:** La medida de la lista Tau-b de Kendall ( $\tau\_b=0,597$ ;  $p\_valor=0,000 < 0,05$ ) recomienda que existe una asociación inmediata y

llamativa del entorno laboral y la utilización de activos de los representantes de obras públicas, con una importancia fáctica (p-valor de 0,000). Este resultado demuestra que, a medida que se amplía el entorno de trabajo, aumenta también el avance patrimonial del personal y viceversa.

### **Prueba de la hipótesis específica 5 usando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.**

#### **Datos:**

$$r = 0.741$$

$$n = 209$$

#### **Planteamiento de las hipótesis estadísticas:**

##### **1. Hipótesis**

**Hipótesis Nula (Ho):** No hay una relación significativa entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas

Si  $r = 0$  (Desde una perspectiva matemática, no existe conexión)

**Hipótesis Alternativa (Ha):** Hay una conexión significativa entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas.

Si  $r \neq 0$  (Desde una perspectiva matemática, hay conexión)

##### **2. Nivel de Significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

##### **3. Regla de decisión:**

Dado que ( $p\_valor = 0,000 < 0,05$ ), se descarta la Ho y se valida la Ha.

##### **4. Estadístico de prueba**

###### **Tabla 9**

*Estadístico de prueba*



*Medidas Simétricas*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,584	,033	16,100	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* Estadísticas simétricas de Tau-b de Kendall

**5. Conclusión:** La medida del índice de Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0,584$ ; p-valor= $0,000 < 0,05$ ) sugiere que hay una conexión directa y notable del ambiente de trabajo con la innovación y mejora continua de los empleados de obras públicas, con una significancia estadística (p-valor de 0,000). Este resultado señala que conforme aumenta el Clima Laboral, también incrementa la innovación y mejora continua de los trabajadores y viceversa.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

##### 6.1.1. Prueba de normalidad

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,294	209	,000	,763	209	,000
PRODUCTIVIDAD	,230	209	,000	,785	209	,000

*Nota:* Datos de variables del trabajo de campo.

#### **Planteo de la hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** Los datos de este estudio siguen una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** Los datos de este estudio no tienen una distribución normal.

#### **Regla de contraste:**

La H<sub>0</sub> se acepta si el valor p es superior a 0.05. H<sub>0</sub> se rechaza si el valor p es inferior a 0.05.

**Interpretación:**

Como el ejemplo tiene más de 50 datos, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si los datos corresponden a una transmisión típica. El resultado arroja un valor P de 0,000 en las dos pruebas, que no alcanza exactamente el límite de importancia del 5% (0,05). Esto demuestra que los datos no tienen una difusión típica. De este modo, se elige el factor de relación de Spearman, que es una técnica no paramétrica.

**6.1.2. Resultados****Resultados para el objetivo general.****Tabla 11**

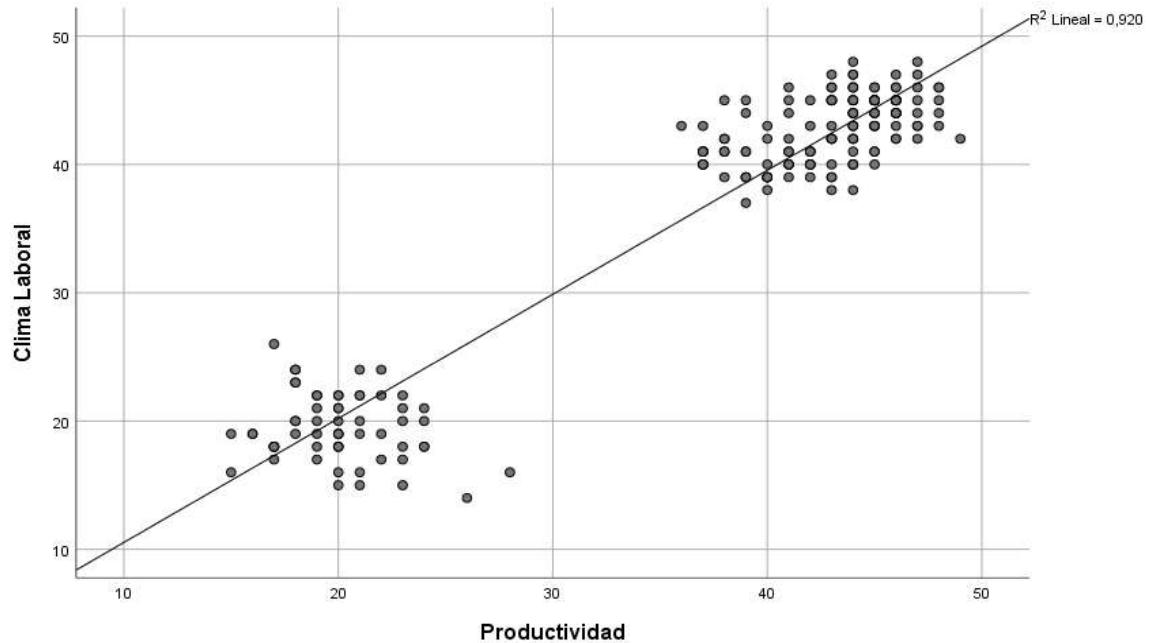
*Relación entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas*

<i>Correlaciones</i>			Clima Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,809
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Productividad	Coeficiente de correlación	,809	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

*Nota:* Datos obtenidos del instrumento.

**Figura 1**

*Relación entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas*



*Nota:* Tabla 11

Cuando  $0 < r < 0.20$  La asociación es no relevante.

Cuando  $0.20 < r < 0.40$  La asociación es baja.

Cuando  $0.40 < r < 0.70$  La asociación es relevante.

Cuando  $0.70 < r < 1.00$  La asociación es alta.

### **Interpretación:**

La Tabla 11 Como el modelo tiene más de 50 informaciones, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si las informaciones se comparan con una transmisión común. El resultado arroja una P de fortaleza de 0,000 en las dos pruebas, que no llega precisamente al límite de importancia del 5% (0,05). Esto

demuestra que las informaciones no tienen una difusión común. A continuación, se elige el factor de proporción de Spearman, que es un método no paramétrico.

### Resultados para el objetivo específico 1.

**Tabla 12**

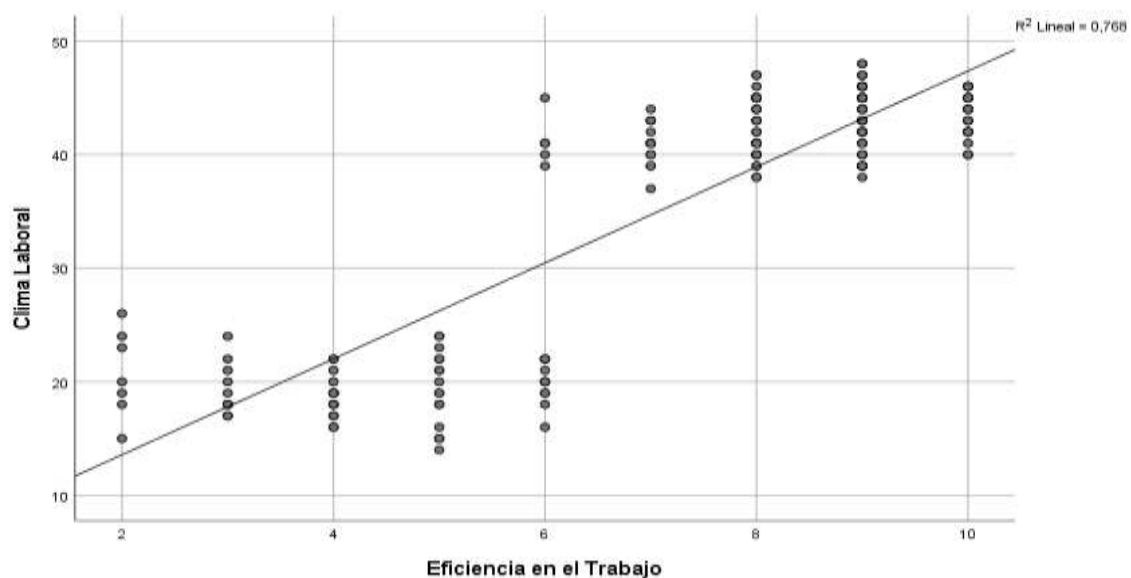
*Relación entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas*

<i>Correlaciones</i>				
			Clima Laboral	La eficiencia en el trabajo
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,723
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	La eficiencia en el trabajo	Coefficiente de correlación	,723	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

*Nota:* Datos obtenidos del instrumento.

**Figura 2**

*Relación entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas*



*Nota:* Tabla 12



## Interpretación

La Tabla 12 muestra que existen áreas de fuerza para una entre el entorno de trabajo y la productividad laboral del profesorado de obras públicas. Con un registro de relación de Spearman de 0,723 y un valor p de 0,000, la relación es crítica con un nivel de certeza cercano al 100%. Este resultado, a la luz de 209 percepciones, muestra que a medida que aumenta el ambiente de trabajo, también lo hace la productividad de la empresa y viceversa.

Al calcular el registro de conexión ( $r^2$ ), obtenemos un valor que muestra qué nivel de la cambiabilidad en una variable puede tener sentido por la variedad en otra. Para esta situación, la asociación entre el entorno laboral y la eficacia en el trabajo es de 0,768. Esto implica que el 76,8% de la variedad en la eficacia en el trabajo de los representantes de obras públicas en la Dirección Territorial puede atribuirse al grado de ambiente de trabajo.

## Resultados para el objetivo específico 2.

**Tabla 13**

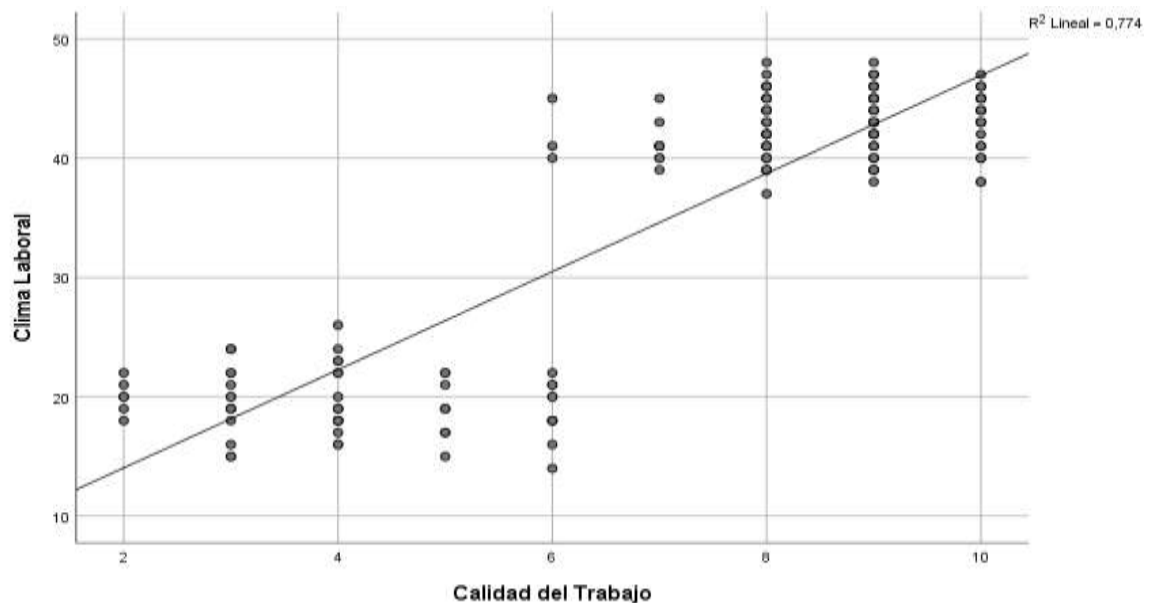
*Relación entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas.*

Correlaciones			Clima Laboral	Calidad del trabajo
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,687
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Calidad del trabajo	Coefficiente de correlación	,687	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

*Nota:* Datos obtenidos del instrumento.

**Figura 3**

*Relación entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas.*



**Interpretación:**



La Tabla 13 muestra que existen áreas de fuerza para una de entorno laboral y naturaleza de la ocupación de los representantes de obras públicas. Con un archivo de relación de Spearman de 0,687 y un valor p de 0,000, la relación es enorme con un nivel de certeza cercano al 100%. Este resultado, a la luz de 209 percepciones, demuestra que a medida que aumenta el entorno laboral, también lo hace la naturaleza del trabajo, así como a la inversa.

Al calcular el registro de la relación ( $r^2$ ), obtenemos un valor que muestra qué nivel de la cambiabilidad en una variable puede tener sentido por la fluctuación en la otra. Para esta situación, la asociación del entorno laboral y la grandeza de la ocupación es de 0,774. Esto implica que el 77,4% de la variedad en la naturaleza del trabajo de los representantes de obras públicas en la Dirección Provincial puede atribuirse al grado de entorno laboral.

### Resultados para el objetivo específico 3.

**Tabla 14**

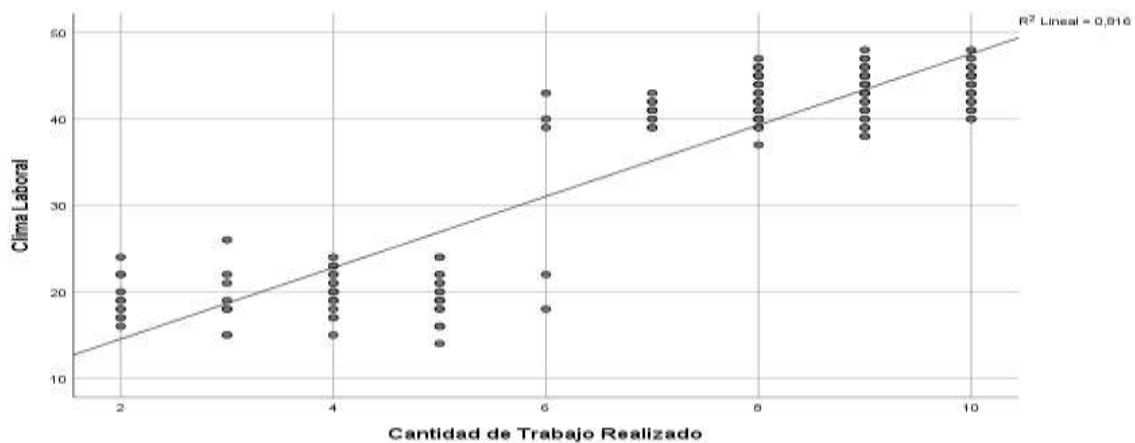
*Relación entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas*

<i>Correlaciones</i>				
			Clima Laboral	Cantidad de trabajo realizado
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,741
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Cantidad de trabajo realizado	Coeficiente de correlación	,741	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

*Nota:* Datos obtenidos del instrumento.

**Figura 4**

*Relación entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas*



*Nota:* Tabla 14



## **Interpretación:**

La Tabla 14 muestra que existen serias áreas de fuerza para una entre el entorno de trabajo y la cantidad de trabajo realizado por los representantes de obras abiertas. Con un registro de relación de Spearman de 0,741 y un valor p de 0,000, la relación es crítica con un nivel de certeza cercano al 100%. Este resultado, a la vista de 209 percepciones, demuestra que a medida que aumenta el entorno de trabajo, también lo hace la cantidad de trabajo realizado, así como a la inversa.

Al calcular el coeficiente de correlación ( $r^2$ ), obtenemos un valor que muestra qué nivel de la fluctuación en una variable puede tener sentido por la variedad en otra. Para esta situación, la asociación del entorno laboral y la cantidad de trabajo realizado es de 0,816. Esto implica que el 81,6% de la variedad en la cantidad de trabajo realizado por los representantes de obras públicas en la Dirección Territorial puede atribuirse al grado de entorno laboral.

## Resultados para el objetivo específico 4.

**Tabla 15**

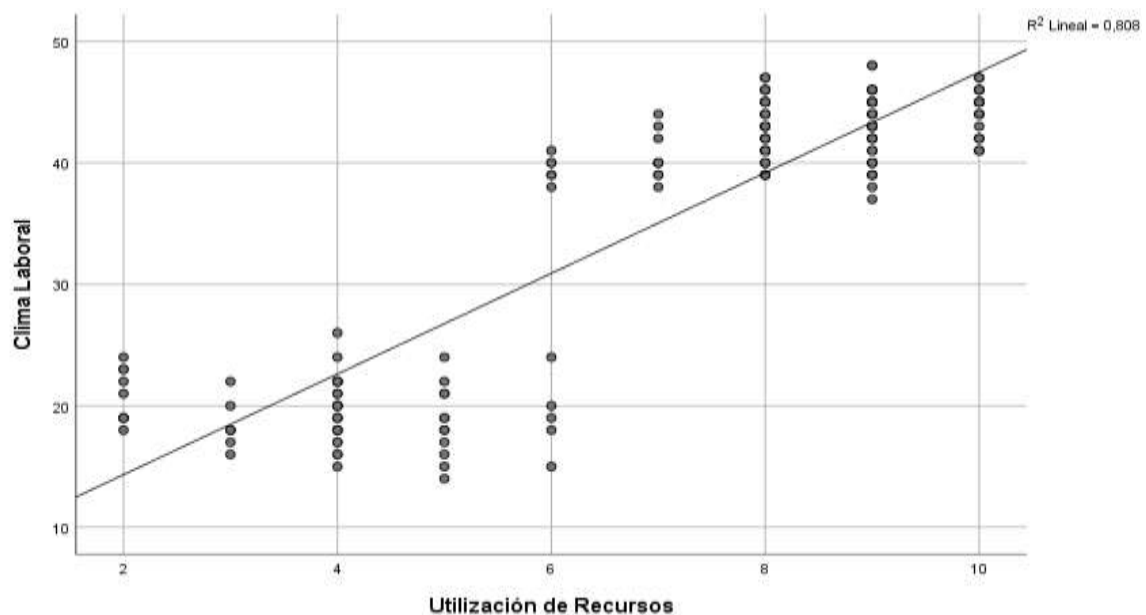
*Relación entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas.*

<i>Correlaciones</i>				
			Clima Laboral	Utilización de recursos
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Utilización de recursos	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

*Nota:* Datos obtenidos del instrumento.

**Figura 5**

*Relación entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas.*



*Nota:* Tabla 15



## **Interpretación:**

La Tabla 15 muestra que existen áreas de fortaleza para un de ambiente de trabajo y uso de activos de los representantes de obras públicas. Con un archivo de relación de Spearman de 0,756 y un valor p de 0,000, la relación es enorme con un nivel de certeza cercano al 100%. Este resultado, a la luz de 209 percepciones, muestra que a medida que aumenta el entorno de trabajo, también lo hace el uso de los activos, así como a la inversa.

Al calcular la lista de conexiones ( $r^2$ ), obtenemos un valor que muestra qué nivel de la fluctuación en una variable puede tener sentido por la cambiabilidad en la otra. Para esta situación, la asociación del entorno laboral y la utilización de activos es de 0,808. Esto implica que el 80,8% de la variedad en la utilización de activos de los representantes de obras públicas en la Dirección Provincial puede atribuirse al grado de entorno laboral.

## Resultados para el objetivo específico 5.

**Tabla 16**

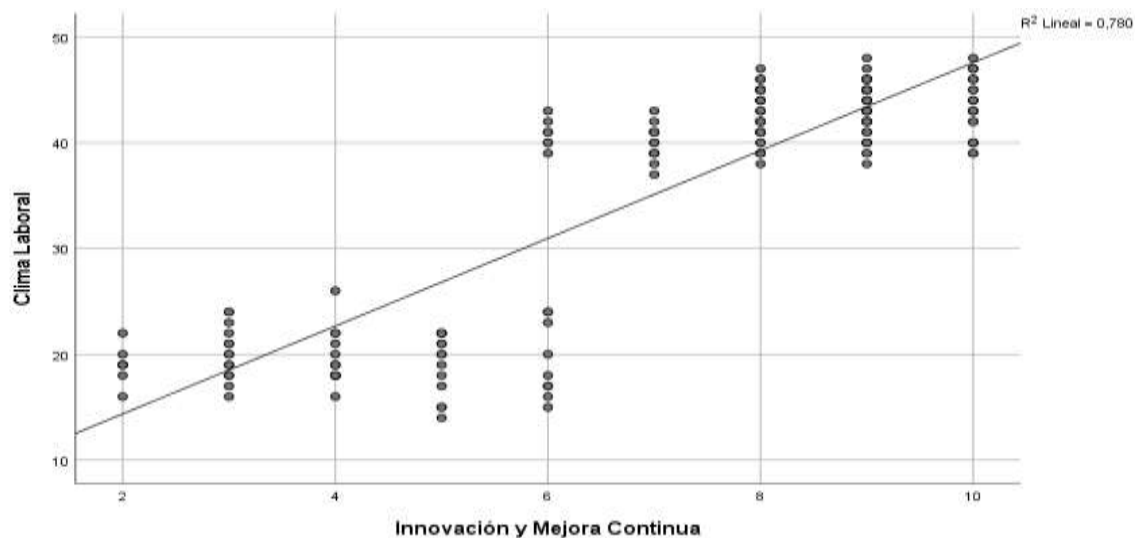
*Relación entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas.*

<i>Correlaciones</i>			Clima Laboral	Innovación y mejora continua
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,741
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Innovación y mejora continua	Coefficiente de correlación	,741	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

*Nota:* Datos obtenidos del instrumento.

**Figura 6**

*Relación entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas*



*Nota:* Tabla 16

## Interpretación



La Tabla 16 muestra que existen áreas de fortaleza para un entorno de trabajo con desarrollo y mejora incesante de los representantes de obras públicas. Con un registro de relación de Spearman de 0,741 y un valor p de 0,000, la relación es crítica con un nivel de certeza cercano al 100%. Este resultado, a la luz de 209 percepciones, demuestra que a medida que mejora el entorno de trabajo, también lo hace la innovación y la mejora continua, así como a la inversa.

Al calcular el coeficiente de relación ( $r^2$ ), obtenemos un valor que demuestra qué nivel de la variedad en una variable puede tener sentido por la cambiabilidad de la otra. Para esta situación, la asociación del entorno laboral con el desarrollo y la mejora constante es de 0,780. Esto implica que el 78,0% de la variedad en el avance y la mejora consistente de los representantes de obras públicas en la Dirección Local puede atribuirse al grado de entorno laboral.



## 6.2. Discusión de resultados

La evaluación de los hallazgos revela una asociación positiva y pertinente del clima laboral y la eficiencia de los obreros de obras públicas en el Marco Territorial El directorio de la Legislatura Local de Puno en 2024, sustentada en un elevado grado de calidad inquebrantable de los instrumentos utilizados, con un Alfa de Cronbach de 0,959 para clima laboral y 0,958 para eficiencia. Estos descubrimientos son fiables con la hipótesis de la ciencia jerárquica del cerebro, que sostiene que un buen clima laboral puede influir enfáticamente en la exhibición y capacidad de los trabajadores (Robbins y Judge, 2020). Además, la lista de relación de Spearman de 0,809, así como la Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0,622$ ;  $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ) sostienen esta asociación, demostrando que a medida que mejora el clima laboral, también lo hace la productividad, así como a la inversa. Estos descubrimientos son fiables con exámenes anteriores que rastrearon la relación comparativa entre el entorno de trabajo y la eficiencia en diferentes lugares de trabajo (Sánchez-Hernández et al., 2018; García-Cabrera et al., 2019). En cualquier caso, unos pocos exámenes han introducido resultados desconectados, recomendando que la conexión entre el entorno de trabajo y la ejecución de la ocupación podría fluctuar según el entorno jerárquico y las cualidades representativas explícitas (Kramer et al., 2017). En este sentido, es fundamental considerar las particularidades de la Dirección Territorial de Marco de la Administración Provincial de Puno y su efecto en la asociación entre

El examen de los resultados revela una asociación positiva e importante del ambiente de trabajo y la ejecución de la ocupación de los representantes de obras públicas. El juicio de la especulación explícita 1, utilizando el archivo de afiliación de Spearman, confirma un valor de la lista Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0.564$ ;  $p$ -



value=0.000 < 0.05), recomendando una relación directa y genuinamente enorme entre estos factores. Este hallazgo es fiable con escritos anteriores, en los que se ha establecido que un buen lugar de trabajo prevalece en lo que respecta al impacto sobre la eficacia y la ejecución de los representantes (Robbins y Judge, 2020). Además, los resultados para el objetivo explícito 1 confirman esta relación, con un registro de relación de Spearman de 0,723 (p-estima = 0,000<0,05), mostrando importantes áreas de fuerza para una entre el lugar de trabajo y la eficacia laboral. Estos descubrimientos son armónicos con exámenes anteriores que han rastreado resultados comparativos en diversos lugares de trabajo (García-Cabrera et al., 2019). No obstante, es fundamental reflexionar sobre el hecho de que algunos exámenes han introducido resultados problemáticos, destacando el impacto de otros factores orientados al contexto en esta relación (Kramer et al., 2017).

El análisis de los resultados revela una relación positiva y significativa del ambiente de trabajo y excelencia del trabajo de los empleados de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno en 2024. La prueba de la hipótesis específica 2, utilizando el índice de asociación de Spearman, muestra un valor del índice de Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0,522$ ; p-valor=0,000 < 0,05), que sugiere una asociación directa y estadísticamente significativa entre estas variables. Este hallazgo es consistente con la literatura previa, donde se ha establecido que un clima de trabajo favorable podría incidir positivamente en la calidad del trabajo del personal (Martínez-Corts et al., 2020). Además, los resultados para el objetivo específico 2 corroboran esta relación, con un índice de asociación de Spearman de 0,687 (p-valor = 0,000 < 0,05), indicando una fuerte asociación del ambiente laboral y la excelencia en el trabajo. Estos



resultados son consistentes con estudios previos que han encontrado resultados similares en diversos entornos laborales (Sánchez-Hernández et al., 2018). Sin embargo, es importante señalar que algunos investigadores han reportado resultados contradictorios, destacando la influencia de otros factores contextuales en esta relación (García-Cabrera et al., 2019).

La investigación de los resultados descubre una asociación positiva e importante del ambiente de trabajo y la cantidad de trabajo realizado por los representantes de obras abiertas. El ensayo de la especulación explícita 3, utilizando la lista de afiliación de Spearman, muestra un valor del registro Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0,584$ ;  $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ), recomendando una relación directa y mensurablemente enorme entre estos factores. Este hallazgo es predecible con escritos anteriores, donde se ha demostrado que un lugar de trabajo favorable puede influir enfáticamente en la cantidad de trabajo realizado por el personal (Rodríguez-Muñoz et al., 2019). Estos descubrimientos son fiables con exámenes anteriores que han rastreado resultados comparativos en diferentes entornos laborales (García-Cabrera et al., 2020). No obstante, es vital recordar que unos pocos especialistas han detallado resultados incongruentes, presentando el impacto de otros elementos lógicos en esta relación (González-Romá et al., 2018).

Los hallazgos recopilados revelan una conexión positiva y notable entre el ambiente de trabajo y la utilización de recursos de los empleados de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno en 2024. La prueba de la hipótesis específica 4, utilizando el índice de asociación de Spearman, muestra un índice de asociación de Tau-b de Kendall ( $\tau_b=0,597$ ;  $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ), que sugiere una asociación directa y estadísticamente significativa entre estas variables. Este hallazgo es coherente con los principios de



la psicología organizacional, que postula que un ambiente de trabajo favorable puede influir positivamente en la eficacia y el aprovechamiento de capacidades de los empleados (Robbins & Judge, 2019). Además, los resultados para el objetivo específico 4 corroboran esta relación, con un índice de asociación de Spearman de 0,756 ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ), indicando una fuerte asociación del ambiente de trabajo y el aprovechamiento de activos. Estos descubrimientos concuerdan con investigaciones anteriores que han encontrado resultados similares en diferentes entornos laborales (Parker et al., 2017). Sin embargo, es importante reconocer que algunos investigadores han reportado resultados contradictorios, destacando la influencia de otros factores contextuales en esta relación (Wright & Cropanzano, 2018).

Los resultados del estudio indican una conexión significativa y favorable entre el clima laboral y la innovación y mejora continua de los trabajadores de construcción gubernamental. El testeo de la hipótesis específica 5, utilizando el índice de asociación de Spearman, revela un índice de Tau-b de Kendall ( $T_b=0,584$ ;  $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ), lo que sugiere una asociación directa y estadísticamente sustancial entre estas variables. Este resultado concuerda con la literatura existente en psicología organizacional, que respalda la idea de que un clima laboral favorable fomenta el ingenio, la originalidad y el avance constante entre los empleados (Amabile, 1996; West & Farr, 1989). Además, los resultados para el objetivo específico 5 confirman esta relación, con un índice de asociación de Spearman de 0,741 ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ), indicando una asociación sólida entre el clima laboral y la innovación y mejora continua. Estos hallazgos coinciden con investigaciones anteriores que han encontrado resultados similares en diferentes contextos laborales (Shin & Zhou, 2007). Sin embargo, es fundamental



reconocer que algunos estudios han reportado resultados divergentes, señalando la influencia de factores contextuales específicos en esta relación (Anderson et al., 2014). En conclusión, los hallazgos adquiridos subrayan la relevancia de promover un clima laboral positivo para estimular la innovación y la mejora continua entre los trabajadores de obras públicas, lo que tiene implicaciones significativas para la administración del talento humano y el logro de metas organizacionales y el rendimiento organizacional.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Los resultados obtenidos afirman la existencia de una buena y notable relación entre el entorno laboral y la eficiencia de los representantes de obras públicas. Esta relación se sustenta en la alta calidad inquebrantable de los instrumentos utilizados, confirmada por los coeficientes Alfa de Cronbach de 0,959 para el entorno laboral y 0,958 para la eficiencia. Además, la investigación factual descubre un registro de afiliación de Spearman de 0,809; del mismo modo, la lista Tau-b de Kendall ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ), lo que demuestra que a medida que mejora el entorno laboral, también aumenta la eficacia, y viceversa. Estos resultados, respaldados por un poderoso ejemplo de 209 percepciones, apoyan la razón de que el lugar de trabajo influye directamente en la eficacia representativa en el entorno concreto.

**SEGUNDA:** Los resultados obtenidos afirman una inequívoca y enorme conexión entre el entorno de trabajo y la eficacia representativa trabaja abiertamente. El coeficiente de relación de Spearman de 0,723 y la lista Tau-b de Kendall ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ) apoyan esta determinación, confirmando una asociación positiva y mensurablemente crítica entre los dos factores. Esta relación se ve reforzada por una prueba delegada de 209 percepciones, que demuestra que a medida que mejora el lugar de trabajo, aumenta igualmente la eficacia laboral, y viceversa.

**TERCERA:** Los resultados obtenidos afirman una asociación buena y crítica entre el entorno laboral y la naturaleza del trabajo de los



representantes trabaja abiertamente. El coeficiente de conexión de Spearman de 0,687 y el registro Tau-b de Kendall ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ) apoyan esta relación, exhibiendo una relación mensurablemente crítica entre los dos factores. Estos descubrimientos proponen que, a medida que mejora el entorno laboral, aumenta igualmente la naturaleza del trabajo de los representantes, y viceversa.

**CUARTA:** Los resultados obtenidos apoyan la presencia de una asociación inmediata y enorme entre el entorno de trabajo y la cantidad de trabajo realizado por los representantes de obras abiertas. El coeficiente de conexión de Spearman de 0,741, junto con la lista Tau-b de Kendall ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ), afirma esta relación, mostrando una relación genuinamente crítica entre los dos factores. Esto propone que, a medida que mejora el entorno de trabajo, aumenta también la cantidad de trabajo realizada por los representantes, y viceversa.

**QUINTA:** Los descubrimientos afirman la presencia de una conexión inmediata y crítica entre el entorno laboral y el uso de activos por parte de los representantes de obras abiertas. El coeficiente de relación de Spearman de 0,756, junto con la lista Tau-b de Kendall ( $p\text{-value}=0,000 < 0,05$ ), confirma esta decisión, demostrando una relación realmente enorme entre ambos factores. Esto recomienda que, a medida que mejora el entorno laboral, aumenta igualmente el uso de activos por parte de los trabajadores, y viceversa.



**SEXTA:** Los descubrimientos ponen al descubierto una asociación inmediata y crítica entre el lugar de trabajo y el ingenio, así como la mejora persistente de los trabajadores de obras públicas. Tanto el coeficiente de conexión de Spearman de 0,741 como el archivo Tau-b de Kendall ( $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ ) apoyan esta decisión, mostrando una conexión mensurablemente enorme entre los dos factores. Esto propone que, a medida que mejora el entorno laboral, aumentan también el avance y la mejora continua de los trabajadores, y viceversa.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Basado en los resultados obtenidos, se recomienda que considere el constante mejoramiento del ambiente de trabajo como una táctica fundamental para elevar la eficiencia laboral de los empleados de obras públicas. Esto conlleva la aplicación de políticas y medidas orientadas a fortalecer el ambiente laboral, promover la comunicación efectiva, fomentar el trabajo en equipo y garantizar un liderazgo participativo. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y tomar medidas correctivas según sea necesario para mantener un entorno laboral saludable y favorable que impulse el desempeño y la productividad del personal.

**SEGUNDA:** Con base en los hallazgos, se recomienda que priorice la optimización del ambiente de trabajo como una medida esencial para incrementar la eficiencia en el trabajo de los empleados de obras públicas. Es crucial implementar medidas destinadas a promover un ambiente laboral propicio, como promover la comunicación franca, brindar posibilidades de crecimiento laboral y garantizar un liderazgo participativo. Asimismo, se sugiere realizar revisiones regulares del ambiente de trabajo para detectar puntos de mejora y aplicar acciones correctivas oportunas para mantener grados elevados de productividad y rendimiento en el contexto laboral

**TERCERA:** Basándose en los hallazgos alcanzados, se aconseja enfocarse en mejorar el ambiente de trabajo como una técnica fundamental para elevar la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas. Es esencial implementar medidas que fomenten un entorno de trabajo



positivo, como reforzar la interacción interna, ofrecer posibilidades de crecimiento laboral y establecer un liderazgo participativo. Asimismo, se sugiere realizar valoraciones regulares del ambiente de trabajo para detectar puntos de mejora y aplicar correcciones oportunas. Esto contribuirá a mantener altos estándares de calidad en el desempeño laboral y a fomentar un entorno favorable para el desarrollo y la calidad en el trabajo.

**CUARTA:** Con base en los hallazgos, se recomienda priorizar iniciativas destinadas a optimizar el ambiente de trabajo como una parte fundamental del plan estratégico para aumentar la cantidad de trabajo realizado por los empleados de obras públicas. Es esencial implementar medidas que promuevan un entorno laboral positivo y colaborativo, como fomentar la comunicación abierta, brindar reconocimiento por el desempeño destacado y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Además, se sugiere establecer sistemas de gestión del trabajo que faciliten la planificación y distribución eficiente de las tareas, teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de los trabajadores. Esto contribuirá a maximizar la productividad y el rendimiento de manera sostenible, en línea con los propósitos de la organización y las aspiraciones de los trabajadores.

**QUINTA:** Basándose en estos hallazgos, se recomienda implementar estrategias que fomenten un clima laboral positivo y colaborativo, con la finalidad de maximizar el aprovechamiento de recursos por parte de los trabajadores de obras públicas. Esto podría incluir iniciativas como programas de formación y crecimiento profesional para



potenciar las destrezas y capacidades del personal, así como la instauración de sistemas de administración eficientes que faciliten la distribución y supervisión de los activos disponibles. Además, es importante fomentar una cultura empresarial que aprecie la eficiencia y la optimización de recursos, brindando reconocimiento y apoyo a las prácticas que contribuyan a mejorar el aprovechamiento de las capacidades en el contexto laboral. Estas acciones no solo pueden aumentar la productividad y la productividad de los empleados, sino también aumentar la eficiencia global de la entidad en la consecución de sus metas

**SEXTA:** Basándose en estos resultados, se sugiere promover activamente un ambiente de trabajo que promueve la innovación y la mejora continua. Lo que se lograría mediante la implementación de programas de capacitación y desarrollo que estimulen la imaginación y el razonamiento crítico de los empleados, así como el establecimiento de entornos y espacios para el intercambio de opiniones y la cooperación en iniciativas innovadores. Además, es esencial fomentar un entorno organizacional que aprecie y recompense la experimentación y el aprendizaje continuo, brindando apoyo y recursos necesarios para la implementación de nuevas ideas y procesos. Al fortalecer la conexión del clima laboral y la innovación, se puede potenciar el potencial de los trabajadores para generar soluciones creativas y mejorar de manera constante la productividad y el rendimiento de las actividades en la Gerencia Regional de Infraestructura.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amabile, T. M. (1996). *Creatividad en contexto: Actualización de la psicología social de la creatividad*. Westview Press.
- Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). *Innovación y creatividad en las organizaciones: Una revisión del estado del arte, comentario prospectivo y marco orientador*. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Arevalo y Sanchez (2020). *Clima laboral en las organizaciones: una revisión del estado de arte*. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3913>
- Bayona y González (2021). *Clima laboral y su efecto en la productividad*. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Barrancabermeja. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/34221>
- Churata (2020) *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019*. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3505>
- Churata (2020) *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019*. Universidad Católica San Pablo. <https://hdl.handle.net/20.500.12590/17495>
- Coarite y Masco (2020) *Clima laboral y engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59006>
- Dawis, RP (1992). *Conceptualización y Medición de Climas Organizacionales*. En C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *Revista internacional de psicología industrial y organizacional* (págs. 139-158). Wiley.
- Dionicio y Núñez (2021). *El clima laboral y la motivación en los docentes universitarios*. *Scientia*, 23(23), 241-252.



- Drucker, P. F. (1999). *Retos de la gestión para el siglo XXI*. Harper Negocios.
- Ekvall, G. (1996). Clima organizacional para la creatividad e innovación. *Revista Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 5(1), 105–123.
- Escandón y Vélez (2021). Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 2390-2407.
- García-Cabrera, A. M., García-Morales, V. J., & Martín-Rojas, R. (2019). *Clima laboral y desempeño organizativo: el papel de las capacidades estratégicas*. *Revista de Investigación en Empresa*, 21(1), 67-82.
- González-Romá, V., Fortes-Ferreira, L., & Peiró, J. M. (2018). *Clima organizacional y salud laboral*. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 157-166.
- Huaraz y Mallqui (2023) *Influencia del clima laboral y el proceso de selección en la rotación de personal en PwC Perú*. Universidad de Lima.
- Kramer, A., Kramer, K. Z., & Ryan, C. T. (2017). *Medición y utilidad del clima laboral*. *Revista de Administración Pública*, 49(2), 43-66.
- Larzabal y Oña (2022). *Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos* (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3767>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. *Revista de Negocios de Harvard*, 46(1), 88–94.
- Morales & Pérez (2020). *Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador*. *REVISTA ERUDITUS*, 1(2), 53–70.  
<https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>



- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2017). *Making things happen: A model of proactive motivation*. *Journal of Management*, 43(5), 1557-1583.
- Prada, et al., (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología*. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional (17th ed.)*. Pearson Educación.
- Rodríguez-Muñoz, A., Gil-Monte, P. R., & Sánchez-Hernández, M. I. (2019). *Clima laboral y compromiso organizativo: el papel mediador del bienestar psicológico*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 193-202.
- Salas y Puntaca (2022) *Empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021. Universidad Cesar Vallejo.*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81431>
- Sánchez-Hernández, M. I., Gómez-Román, C., & Marques-Quinteiro, P. (2018). *Relación entre el ambiente de trabajo y el compromiso organizativo en empresas españolas*. *Revista Internacional de Investigación en Salud Pública*, 15(10), 2235.
- Santana (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021. Universidad César Vallejo.*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81554>
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). *Sobre la etiología de los climas*. *Revista de Psicología del Personal*, 36(1), 19–39.



- Shin, S. J., & Zhou, J. (2007). *¿Cuándo está relacionada la heterogeneidad de la especialización educativa con la creatividad en equipos de investigación y desarrollo? El liderazgo transformacional como moderador*. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1709-1721.
- Taber y Quispe (2020) en su tesis titulada: "*Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre - Ayacucho, 2020*". Universidad Autónoma de Ica.
- Velezvía (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo en una universidad nacional, Puno-2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58950>
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). *Innovación en el trabajo*. En J. Henry (Ed.), *Creatividad y trabajo* (pp. 63-87). Oxford University Press.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2018). *The happy-productive worker thesis revisited*. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 389-392.
- Lawler, EE (1971). *Remuneración y eficacia organizacional*. McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1930). *Problemas de la investigación de la conducta en las organizaciones*. Editorial Investigación y Ciencia.
- Vroom, V. H. (1964). *Teoría de la expectativa: Un enfoque psicológico a la motivación*. Editorial McGraw-Hill.



## ANEXOS



Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024	Existe una relación significativa entre el clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024	<b>Variable 1:</b>  <b>CLIMA LABORAL:</b> 1. Relaciones interpersonales 2. Liderazgo 3. Condiciones de trabajo 4. Cultura organizacional 5. Recompensas y reconocimiento	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo  <b>MÉTODO:</b> Deductivo  <b>TIPO:</b> Aplicado  <b>NIVEL:</b> Correlacional  <b>DISEÑO:</b> No experimental.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	<b>Variable 2:</b>  <b>PRODUCTIVIDAD</b> 1. Eficiencia en el trabajo 2. Calidad del trabajo 3. Cantidad de trabajo realizado 4. Utilización de recursos 5. Innovación y mejora continua	<b>POBLACIÓN:</b> La población de estudio incluye 24 proyectos de infraestructura en ejecución, con un total de 456 trabajadores, según los datos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno en 2024.
a. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?	a. Analizar la relación entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.	a. Existe una relación significativa entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024		
b. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?	b. Analizar la relación entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.	b. Existe una relación significativa entre el clima laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.		
c. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?	c. Analizar la relación entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.	c. Existe una relación significativa entre el clima laboral y cantidad de trabajo realizado de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de		
d. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y utilización de recursos de los				<b>MUESTRA</b>



<p>trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?</p> <p>e. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024?</p>	<p>d. Analizar la relación entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.</p> <p>e. Analizar la relación entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.</p>	<p>Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.</p> <p>d. Existe una relación significativa entre el clima laboral y utilización de recursos de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.</p> <p>e. Existe una relación significativa entre el clima laboral con la innovación y mejora continua de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno, 2024.</p>		<p>De acuerdo a la fórmula es de 209 personas.</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <p><b>TECNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>
---	---	---	--	--





Microsoft Excel - [Nombre de archivo] - Hoja1: Datos

Inicio | Datos | Fórmulas | Referencias | Envío | Herramientas | Ventana | Ayuda

Hoja1 de 28 Hojas

180	1	2	2	1	3	5	3	2	2	3	3	2	1	2	1	5	2	2	1	3
181	1	1	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1
182	1	5	2	1	2	5	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
183	1	2	3	3	5	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2
184	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	2
185	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1
186	5	3	6	3	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	3	6	3	4	5	4
187	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4
188	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3
189	1	3	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
190	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
191	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	2	1	2
192	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1
193	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	2	3	3	1	2	2
194	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
195	1	3	1	1	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2
196	2	3	1	5	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2
197	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	1
198	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
199	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1
200	6	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3
201	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1
202	6	3	6	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3
203	6	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	3	5	3	4	3
204	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3
205	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
206	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
207	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
208	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
209	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
210	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Ver de datos | Más de acciones

Microsoft Excel - [Nombre de archivo] - Hoja1: Datos

Inicio | Datos | Fórmulas | Referencias | Envío | Herramientas | Ventana | Ayuda

Hoja1 de 28 Hojas

176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
183	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
184	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
185	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
194	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
195	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
196	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
197	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
198	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
200	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
205	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
206	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
207	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
208	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Ver de datos | Más de acciones



**Instrumento(s) de Investigación**

**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024**

**CUESTIONARIO.**

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer el **CLIMA LABORAL** en relación a la productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional del Gobierno Regional de Puno. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la forma más objetiva y verídica. Agradecemos anticipadamente su colaboración por ser trascendente para este estudio.

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

DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Relaciones Interpersonales</b>					
1. ¿En qué medida colaboran entre sí los compañeros de trabajo?					
2. ¿Con qué frecuencia se comunica de manera efectiva con sus supervisores?					
<b>Liderazgo</b>					
3. ¿Qué tan claro percibe las metas y expectativas establecidas por sus supervisores?					
4. ¿Cómo evalúa la disponibilidad y el apoyo de sus supervisores en momentos de necesidad?					
<b>Condiciones de Trabajo</b>					
5. ¿Cómo calificaría el estado de las instalaciones y el equipamiento de trabajo?					
6. ¿Cuál fue el ratio de accidentes laborales reportados en el último año?					
<b>Cultura Organizacional</b>					
7. ¿Cómo percibe el nivel de cohesión y colaboración entre los equipos de trabajo?					
8. ¿En qué medida cree que los valores declarados por la organización se reflejan en su comportamiento real?					
<b>Recompensas y Reconocimiento</b>					
9. ¿Qué porcentaje de empleados considera justa la remuneración recibida?					
10. ¿Con qué frecuencia se implementan programas de reconocimiento o incentivos por parte de la organización?					

**CUESTIONARIO.**



El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer la **PRODUCTIVIDAD** de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional del Gobierno Regional de Puno. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la forma más objetiva y verídica. Agradecemos anticipadamente su colaboración por ser trascendente para este estudio.

1. Muy bajo	2. Bajo	3. Moderado
4. Alto		5. Muy alto

DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
<b>Eficiencia en el Trabajo</b>					
1. ¿Cómo calificaría el tiempo promedio que tarda en completar una tarea?					
2. ¿En qué medida considera eficiente el uso de recursos en cada tarea?					
<b>Calidad del Trabajo</b>					
3. ¿Qué tan satisfecho está con el nivel de cumplimiento de estándares en su trabajo?					
4. ¿Cuál es su percepción sobre la frecuencia de errores en las tareas que realiza?					
<b>Cantidad de Trabajo Realizado</b>					
5. ¿En qué medida está satisfecho con la cantidad de proyectos que completa por mes?					
6. ¿Cómo calificaría el volumen de producción que logra en un período de tiempo determinado?					
<b>Utilización de Recursos</b>					
7. ¿Qué tan eficiente considera el uso de la capacidad instalada en su área de trabajo?					
8. ¿Cómo evaluaría la relación entre los costos de mano de obra y la producción obtenida?					
<b>Innovación y Mejora Continua</b>					
9. ¿Con qué frecuencia observa la implementación de sugerencias de mejora en su área de trabajo?					
10. ¿Cómo percibe la adopción de nuevas tecnologías o métodos en su área de trabajo?					

Gracias por su colaboración.

### Validez del instrumento

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título de la tesis: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUNO, 2024

**I. REFERENCIAS**

NOMBRE DEL EXPERTO : Santos Tomas Licimaco Aguilar Pinto  
PROFESIÓN : Licenciado en Administración  
CARGO ACTUAL : Director de la Unidad de Investigación  
GRADO ACADÉMICO : Doctor

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**  
1 = Deficiente. 2 = Regular. 3 = Buena. 4 = Muy buena. 5 = Excelente.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \underline{46}$

**III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

.....

**IV. RESOLUCIÓN**

Aprobado ( $C > 75\% = 0,75$ )

Desaprobado ( $C < 75\% = 0,75$ )

Lugar y fecha: Juliaca 10 de abril de 2024

Firma  
DNI N° 02291995  
N° Celular 951553033

### Evidencias de recojo de datos







ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: \_\_\_\_\_

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Jemy Ronald Mamani Condori

Dirección: urb. Clara Victoria Mz. Z Lte. 10

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70418246

Teléfono: 981466783 email: Dj.ronalds@gmail.com

Nombres y Apellidos: Jemy Ronald Mamani Condori

Dirección: Urb. Clara Victoria Mz. Z. Lte. 10

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70418246

Teléfono: 981466783 email: Dj.ronalds@gmail.com

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública

Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Administración y Gestión Pública

Asesor: Dr. Apolinar Flores Lucana

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE OBRAS PÚBLICAS EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PUÑO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima laboral, Productividad, Trabajadores de obras Públicas

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



**2. Referencia de tesis:**

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

**3. Licencias:**

**a) Licencia estándar:**

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

**b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909 - UNESCO)

[Handwritten Signature]  
Firma de Autor



huella digital

28 de Agosto del 2024

Fecha