



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA



**ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA
EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. JUAN BENITES NORIEGA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

ASESOR DE TESIS

:

Dr. PAUL MAMANI TISNADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS – P25



RESOLUCIÓN N° 095-2025-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 24 de julio de 2025.

VISTOS:

El Expediente: 2025-CU-5607 (fecha y hora de Sustentación) de fecha 15 de julio de 2025 y el expediente: 2025-CU-5606 (título) de fecha 15 de julio de 2025, del (la) bachiller **JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA PUNO 2024, conducente a la obtención del Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resolución Nro. 236-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resolución. Nro. 274-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

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

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.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO para la sustentación del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA PUNO 2024**, del bachiller **JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS**, para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación y defensa de la tesis a los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.
- Primer miembro : Dr. JUAN BENITES NORIEGA.
- Segundo miembro : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.
- Asesor: : Dr. PAUL MAMANI TISNADO.

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Modalidad, Lugar : Presencial, Pabellon de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.
- Fecha, Hora : 24 de julio de 2025, 15:00 Horas.

ARTÍCULO 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"

Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2025
JCHM/ v1.6
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 274-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 30 de Setiembre de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-13954 de fecha 30 de Setiembre de 2024, del Bach. **JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS**, 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 Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA.

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. **JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA PUNO 2024**, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO.

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 Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **PAUL MAMANI TISNADO**,

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 al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA PUNO 2024**, presentado por el (la) Bach. **JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS**, para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. PAUL MAMANI TISNADO**.

ARTICULO 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"
M.Sc. **Juan Carlos Herrera Miranda**
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



RESOLUCIÓN N° 236-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 07 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-10239 de fecha 07 de agosto de 2024, del (la) Bach. **JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS**; con el cual solicita Revisión de la 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 Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA.

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. JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA PUNO 2024; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO.

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 ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA, ratifico la propuesta del Asesor Dr. PAUL MAMANI TISNADO, 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 al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulada: **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA PUNO 2024**, presentado por el (la) Bach. **JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS**, para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al Dr. **PAUL MAMANI TISNADO**.

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

M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1%
9	documentop.com Fuente de Internet	<1%
10	qualitas.usal.es Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

<p>ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024</p>	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70547480
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-6445-6902
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0287-7143
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI. 29606930
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5640-400X
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento	DNI. 06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2566-3735
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI. 02442917
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435



Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas – P25
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno. Provincia: Puno. Distrito: EMPRESA CODINSA EN LA REGIÓN PUNO. Coordenadas: Latitud: -15.840938974547349, Longitud: -70.02627611232202 URL Maps: https://maps.app.goo.gl/6tTvVHIU1ceBpFts5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2025 – Julio 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ingeniería de sistemas y comunicaciones https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.02.04 Ingeniería de procesos https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS, identificado con DNI Nro. 70547480, en mi condición de egresado de:

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

INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

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

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESACODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024

Asesorado por: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

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 15 de AGOSTO del 2025



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Agradezco profundamente a Dios por haberme acompañado en cada paso de este recorrido, por iluminarme con sabiduría, fortalecerme frente a las dificultades y permitirme llegar al final de esta importante etapa de mi vida.

También expreso mi gratitud a cada miembro de mi familia, cuyas constantes palabras de motivación fueron un impulso fundamental para avanzar día a día, tanto en mi desarrollo académico como profesional.



AGRADECIMIENTO

Extiendo mi sincero agradecimiento a las autoridades de la universidad por brindarme la oportunidad de llevar a cabo este proyecto de investigación. Del mismo modo, reconozco con aprecio la dedicación de nuestro asesor, quien con su experiencia, compromiso y disposición constante se convirtió en una figura clave para el desarrollo de este trabajo. Su paciencia, respaldo incondicional y calidad humana fueron fundamentales a lo largo de todo el proceso.



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIAi

AGRADECIMIENTOii

ÍNDICE DE CONTENIDO iii

ÍNDICE DE FIGURAS viii

RESUMENix

ABSTRACTx

INTRODUCCIÓNxi

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema 1

1.2. Formulación del problema 1

 1.2.1. Problema General: 1

 1.2.2. Problemas Específicos: 1

1.3. Justificación del estudio 2

 1.3.1. Teórico 2

 1.3.2. Metodológico 3

 1.3.3. Social 4

1.4. Objetivos de la investigación 5

 1.4.1. Objetivo General: 5

 1.4.2. Objetivos Específicos: 6

1.5. Importancia 6

1.6. Limitaciones 7



- 1.6.1. Espacial..... 7
- 1.6.2. Temporal.....8
- 1.7. Hipótesis.....9
 - 1.7.1. Hipótesis General:9
 - 1.7.2. Hipótesis Específicas:.....9
- 1.8. Variables.....10
 - 1.8.1. Independientes (Entorno de trabajo).....10
 - 1.8.2. Dependientes (Eficiencia Laboral)11
 - 1.8.3. Operacionalización de Variables12

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

- 2.1. Antecedentes de la investigación 13
 - 2.1.1. Internacionales..... 13
 - 2.1.2. Nacionales 15
 - 2.1.3. Local.....17
- 2.2. Marco epistemológico 19
- 2.3. Estado del arte20
 - 2.3.1. Definición y componentes del entorno de trabajo20
 - 2.3.2. Relación entre entorno de trabajo y productividad.....20
 - 2.3.3. Impacto del entorno de trabajo en la satisfacción y motivación.....21
 - 2.3.4. Entorno de trabajo y eficiencia operativa21
 - 2.3.5. Dimensiones del entorno de trabajo22
 - 2.3.6. Teorías relevantes sobre el entorno de trabajo.....22



- 2.3.7. Impacto del entorno de trabajo en el desempeño organizacional23
- 2.3.8. Medición del Entorno de trabajo23
- 2.4. Bases teóricas24
 - 2.4.1. Entorno de trabajo24
 - 2.4.2. Comunicación organizacional24
 - 2.4.3. Reconocimiento y recompensas25
 - 2.4.4. Soporte gerencial25
 - 2.4.5. Satisfacción laboral.....25
 - 2.4.6. Motivación intrínseca y extrínseca26
 - 2.4.7. Eficiencia Operativa26
 - 2.4.8. Rotación de personal27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

- 3.1. Métodos de investigación.....28
 - 3.1.1. Enfoque.....28
 - 3.1.2. Tipo.....28
 - 3.1.3. Nivel29
 - 3.1.4. Diseño.....30
 - 3.1.5. Método.....33
- 3.2. Modalidad de estudio de casos.....33
 - 3.2.1. Ámbito de la investigación33
 - 3.2.2. Población y muestra33
- 3.3. Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación para la recolección de datos34



- 3.3.1. Técnicas y herramientas:34
- 3.3.2. Análisis estadístico:34
- 3.3.3. Enfoque Cualitativo34
- 3.3.4. Técnicas y Herramientas:34
- 3.3.5. Análisis Cualitativo:35
- 3.4. Plan de recolección y procesamiento de datos35
 - 3.4.1. Método de análisis de datos35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 4.1. Descripción del experimento.....37
 - 4.1.1. Objetivo del Experimento:37
 - 4.1.2. Procedimiento del Experimento37
 - 4.1.3. Resultados del Experimento38
- 4.2. Análisis descriptivo40
 - 4.2.1. Datos Demográficos40
 - 4.2.2. Análisis de la eficiencia y satisfacción laboral42
 - 4.2.3. Correlaciones entre dimensiones del entorno de trabajo y eficiencia43
- 4.3. Ámbito laboral y Satisfacción Laboral:45
 - 4.3.1. Datos demográficos45
 - 4.3.2. Análisis de las dimensiones del entorno de trabajo46
 - 4.3.3. Análisis de la eficiencia y satisfacción laboral48
 - 4.3.4. Correlaciones Entre Dimensiones del Entorno de trabajo y Eficiencia.....48
 - 4.3.5. Resultado en la Prueba Pre test Dimensión 150



4.3.6. Diferencias en los resultados del Pre y Post Test	51
4.3.7. Resultados post test para la dimensión 2	52
4.4. Diseminación de los hallazgos (contrastación de la hipótesis)	53
4.4.1. Hipótesis General	53
4.4.2. Hipótesis Específica 1	54
4.4.3. Hipótesis Específica 2	55
4.4.4. Hipótesis Específica 3	55
DISCUSIONES	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2. Instrumentos	69
Anexo 3. Validez de instrumento	72



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Datos descriptivos de la Muestra	42
Figura 2 Satisfacción Laboral.....	43
Figura 3 Correlaciones Entre Dimensiones del Entorno de trabajo y Eficiencia.....	44
Figura 4 Ámbito laboral y Satisfacción Laboral	45
Figura 5 Análisis de las Dimensiones del Entorno de trabajo	47
Figura 6 pruebas de pre test.....	50
Figura 7 resultados antes y después	51
Figura 8 comparaciones.....	52
Figura 9 regresión lineal.....	54



RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar el entorno de trabajo y su impacto en la eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA, que opera en el sector de la construcción, ubicada en el distrito de Juliaca, región Puno, durante el año 2024. Este análisis se llevará a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. La investigación es de tipo aplicada, enfocada en resolver problemas específicos dentro de la organización.

La población del estudio está constituida por todos los colaboradores de CODINSA, de los cuales se seleccionará una muestra representativa mediante técnicas de muestreo probabilístico estratificado, garantizando así la representatividad de los distintos departamentos y niveles jerárquicos dentro de la empresa. Los datos se recopilarán a través de encuestas estructuradas y validadas, que medirán las percepciones de los colaboradores sobre diversos aspectos del entorno de trabajo, tales como la comunicación interna, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la motivación, y las condiciones de trabajo.

Palabras claves: Entorno de trabajo, Sector de la construcción, Condiciones de trabajo, Estrategias organizacionales.



ABSTRACT

This study aims to analyze the work environment and its impact on the efficiency of employees at CODINSA, a construction sector company located in the district of Juliaca, Puno region, during the year 2024. The analysis will be conducted using a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. The research is applied in nature, focusing on solving specific problems within the organization.

The study population consists of all employees of CODINSA, from which a representative sample will be selected using stratified probabilistic sampling techniques, ensuring the representation of different departments and hierarchical levels within the company. Data will be collected through structured and validated surveys, which will measure employees' perceptions of various aspects of the work environment, such as internal communication, interpersonal relationships, leadership, motivation, and working conditions.

Keywords: Automation, Synchronization, Optimization, Supported Reservoirs, Application.



INTRODUCCIÓN

Las organizaciones modernas, el entorno de trabajo se ha consolidado como un factor determinante en el desempeño de los colaboradores y, por ende, en la eficiencia general de las instituciones. La globalización, la transformación digital, y la creciente competitividad empresarial han obligado a las organizaciones a replantear no solo sus procesos productivos, sino también las condiciones en las que sus trabajadores desarrollan sus actividades. En ese sentido, el análisis del entorno laboral ha cobrado especial relevancia, al reconocerse su influencia directa en variables como la productividad, la motivación, el compromiso organizacional y la rotación del personal.

Un entorno de trabajo no es simplemente un lugar físico para trabajar, sino que incluye una serie de elementos interconectados que se articulan entre sí: la comunicación interna, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y cultura organizacional y cuestiones psicosociales. Si gestionamos de la manera correcta estas dimensiones puede surgir un ambiente de trabajo positivo y los trabajadores serán más eficientes en sus tareas diarias. La racionalización del tiempo de trabajo puede reflejarse también en un clima organizacional saludable, abierto y orientado a resultados. Cuando el ambiente laboral se degrada o deteriora, el bienestar de los propios empleados se ve perjudicado inevitablemente. De igual modo, su satisfacción en el trabajo se resiente y todo el rendimiento, tanto en conjunto como de manera individual, se resiente.

Varios estudios han demostrado que hay una correlación significativa entre las condiciones del ambiente laboral y la calidad del trabajo. Si los factores de reconocimiento, claridad sobre las funciones a desempeñar, apoyo por parte de los líderes y oportunidades de desarrollo profesional están presentes, aumentará el compromiso de los trabajadores y su disposición a lograr los objetivos institucionales. En este sentido, las organizaciones deberán



impulsar estrategias que les permitan evaluar y mejorar su propio entorno de trabajo como parte de una gestión integral de recursos humanos.

El presente estudio tiene como propósito principal analizar el entorno de trabajo en la empresa CODINSA y evaluar su impacto en la eficiencia de los trabajadores. Para ello, se adoptará un enfoque metodológico mixto, que permita comprender tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos de la relación entre estas variables. Los resultados permitirán formular recomendaciones orientadas a optimizar el entorno laboral y, con ello, contribuir al fortalecimiento del rendimiento organizacional.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

El entorno de trabajo en las empresas del sector de la construcción, como CODINSA, ha sido objeto de diversas investigaciones que destacan su impacto en la eficiencia y productividad de los colaboradores. Un ambiente laboral negativo puede llevar a una baja motivación, aumento en la rotación de personal y reducción en la calidad del trabajo (Hernández, 2018; Gómez & Martínez, 2020). En CODINSA, la falta de comunicación efectiva, problemas en las relaciones interpersonales y condiciones laborales inadecuadas son áreas identificadas como potenciales fuentes de ineficiencia (Ramírez, 2023). Estos problemas pueden influir negativamente en la moral de los colaboradores y, por ende, en su rendimiento general.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. *Problema General:*

- ¿Cómo influye el entorno de trabajo en la eficiencia de los colaboradores de la empresa CODINSA en la región Puno en el año 2024?

1.2.2. *Problemas Específicos:*

- ¿De qué manera las condiciones físicas del entorno laboral afectan la eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA en la región Puno en 2024?



- ¿Cómo la relación interpersonal entre los colaboradores y los directivos impacta en la eficiencia de los colaboradores de la empresa CODINSA en la región Puno en 2024?
- ¿Cuál es el efecto de la motivación y las políticas de reconocimiento en la eficiencia de los colaboradores de la empresa CODINSA en la región Puno en 2024?

1.3. Justificación del estudio

La investigación es fundamental para mejorar el entorno de trabajo en CODINSA, dado que un ámbito laboral positivo está directamente relacionado con el aumento de la eficiencia y productividad de los colaboradores (López & Ramírez, 2019). Identificar y abordar las áreas problemáticas puede llevar a una mayor satisfacción y compromiso de los colaboradores, lo que a su vez contribuye al éxito organizacional y a la reducción de costos asociados con la rotación de personal y errores en el trabajo (Gómez & Martínez, 2020). Además, los resultados de este estudio pueden servir como base para la implementación de estrategias de mejora en otras empresas del sector.

1.3.1. Teórico

La investigación sobre el entorno de trabajo y su impacto en la eficiencia de los colaboradores se fundamenta en varias teorías que destacan la importancia del entorno laboral en la productividad y el bienestar de los colaboradores. Entre estas, la teoría del entorno organizativo es central, ya que propone que el entorno de trabajo es una construcción multifacética que incluye aspectos como las políticas organizacionales, las prácticas de ejercicio del liderazgo, la calidad de la comunicación organizacional, la interacción entre los miembros del equipo, así como la manera en que los colaboradores perciben su ambiente laboral (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013).

Un entorno organizacional refleja la percepción compartida de los colaboradores en cuanto a su entorno laboral. Es un fenómeno colectivo. Litwin y Stringer (1968) proponen



que el entorno organizativo probablemente tenga un gran impacto en el estado de ánimo y comportamientos de su personal, que directamente afectan su capacidad para trabajar y rendimiento en el trabajo. Er Herzberg (1959) presentaron una teoría que sugiere que las condiciones laborales, relaciones sociales y modo de supervisión son elementos cruciales de satisfacción en el trabajo, los cuales por supuesto también se transforman en mejores resultados finales.

Los investigadores de CODINSA tienen que observar el contexto en términos de cómo estas variables se complementan e interponen. Por lo tanto, una revisión de la literatura teórica Obiejo es imprescindible en lo que respecta al trabajo y eficacia soma. El propósito de nuestro estudio es no sólo llamar la atención sobre esta cuestión clave (trabajo y eficacia) sino también ubicar estos dos conceptos en un contexto específico de la empresa CODINSA (Puno), Departamento de Puno para llegar a obtener formar más aplicable y práctica, nuestros resultados genéricos podrían presentar importantes planteamientos para otras empresas de la región que sean similares. También tendrían utilidad ciertos resultados en circunstancias comparables, ampliando así las contribuciones teóricas que esta investigación puede hacer para futuros estudios.

1.3.2. Metodológico

La elección de la metodología es un aspecto crucial en cualquier investigación, ya que determina la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. En el caso del estudio titulado “Análisis del entorno de trabajo y su impacto en la eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA en la región Puno 2024”, se opta por un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional. Esta metodología se selecciona cuidadosamente para abordar los objetivos de la investigación de manera precisa y sistemática.



En este contexto, el trabajo científico no se limita a la descripción de lo que hay en CODINSA, sino que también intenta determinar si hay una correlación de mucho significado y estadístico con el desempeño laboral. Esto es esencial en cuanto a que intentamos descubrir si mejorar nuestro medio ambiente organizativo puede ser una estrategia efectiva para aumentar la productividad de empleados.

1.3.3. Social

La investigación sobre el entorno de trabajo y su impacto en la eficiencia de los colaboradores de la empresa CODINSA en la región Puno no solo es relevante desde un punto de vista académico y organizacional, sino también desde una perspectiva social. La calidad de vida laboral es un factor crítico hacia los colaboradores. La actitud misma y el esfuerzo la cotidianidad al cabo de los años influyen. Puede ser que el entorno laboral verale mañana aportes teóricos, entonces crea desconexión entre conocimientos y realidad. Si no comprendemos la relación entre (donde) él y la gente que está a su alrededor, entendamos un terreno vacío sin participación Laituanying el medio ambiente de la empresa está hecha por aneg designee' anh bukesaguó, como hace anotó hace cinco minutos alguien en aulapalser.

Dicho de otro modo, comprender y mejorar el entorno de trabajo en las organizaciones puede tener un impacto positivo no sólo en la productividad, sino también a nivel cotidiano mismo para los colaboradores y las comunidades que los rodean. En primer lugar, el bienestar de los colaboradores es un componente esencial del desarrollo social y económico de cualquier región. Cuando los colaboradores experimentan un entorno de trabajo favorable, caracterizado por un ambiente de apoyo, respeto y motivación, no sólo mejoran su rendimiento laboral sino también se sienten más satisfechos y realizados en sus roles. Esto tiene efectos positivos sobre su vida en general, incluyendo mejores relaciones



familiares, mayor participación comunitaria y una mejor salud mental y física. Por lo tanto, al estudiar PROPUESTAS DE MEJORA en el entorno de trabajo de CODINSA, la empresa puede contribuir en forma importante al bienestar general de sus empleados colaboradores y así mismo al desarrollo social en la costa sur del lago.

Además, en un ámbito social más amplio, un buen entorno laboral se asocia con una rotación de personal menor, mermas por enfermedad y menor estrés relacionado con el trabajo: problemas que afectan no sólo a las empresas sino también a las familias y comunidades de colaboradores (Cooper & Cartwright, 1994). Cuando los colaboradores deben enfrentarse día tras día a un entorno laboral opresor, es más probable que experimenten fatiga emocional, estrés crónico-- y otros malos hábitos de salud que acaben repercutiendo en su vida familiar y social. Por lo tanto, hacer mejoras en el entorno de trabajo tiene la capacidad de aliviar estos tipos de problemas promover un contexto social más saludable y equilibrado.

Por último, este estudio tiene la posibilidad de incidir en políticas públicas y la conducta empresarial a nivel regional. Tal observación empírica podría establecer las bases del gobernador de trabajo mejor ambiental no sólo para CODINSA sino también para otras empresas de la zona. Esto puede traducirse en unas condiciones laborales más justas para Puno en conjunto, desde cuyo punto de vista claramente sería un paso por largo alcance y bienvenido que su gente estaría encantada de Artículos Relacionados (Rousseau & Fried, 2001).

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General:

- Analizar el entorno de trabajo y su impacto en la eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA en la región Puno durante el año 2024.



1.4.2. *Objetivos Específicos:*

- Identificar los factores del entorno de trabajo que predominan en la empresa CODINSA en la región Puno.
- Evaluar el nivel de eficiencia de los colaboradores de la empresa CODINSA en relación con el entorno de trabajo.
- Determinar la relación entre el entorno de trabajo y la eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA.

1.5. **Importancia**

El análisis del entorno de trabajo y su influencia en la eficiencia de los trabajadores constituye un tema de vital relevancia en el ámbito organizacional contemporáneo. En un contexto donde las empresas buscan constantemente mejorar su competitividad, optimizar recursos y alcanzar altos niveles de productividad, comprender cómo las condiciones laborales afectan el desempeño del personal se convierte en un eje estratégico para la toma de decisiones y la implementación de políticas de gestión humana más efectivas.

La razón de ser tan importante este estudio es que la esencia de cualquier entorno laboral no está sólo condicionada por cuán bien cada uno de sus miembros rinde en particular, sino que también afecta a la calidad en general del ambiente organizacional, en sí mismo. Así, en la medida en que un espacio de trabajo sea propicio para uno y todas las variables relacionadas con el ambiente laboral tiene algún cierto impacto: clima institucional, satisfacción en cuanto al trabajo que se hace, grado de motivación, índices de retención de personas clave del negocio e incluso el bienestar integral de los colaboradores.

Una buena gestión del lugar de trabajo puede producir beneficios medibles. Entre ellos es la modificación del comportamiento humano, pero no se reduce sólo a esto pues engloba al parental y formación profesional.



Desde una perspectiva social, el avance aquí tratado cobrasi cabe llamarse, interés en primer lugar porque favorece una cultura corporativa más humana, justa y sostenible que esté orientada con primordial dinear el capital humano como principal motor de crecimiento institucional. Por consiguiente, Pedir investigar en torno a este tema no sólo contribuye a mejorar el desempeño laboral, sino también a mejorar el clima organizacional -al cual seguir con vida indivisible la satisfacción de los seres humanos implicados en dicha tarea. Para el largo plazo sostenible de la empresa medina puede contribuir y ha de desempeñarse esfuerzo conjunto`.

Por tanto, abordar este estudio no sólo mejora la productividad laboral, sino que además hace más fuerte el ambiente de trabajo, y por tanto la satisfacción personal y la permanencia a largo plazo de las organizaciones.

1.6. Limitaciones

La investigación se llevará a cabo en una sola empresa, CODINSA, ubicada en la región Puno. Esto puede limitar la generalización de los hallazgos a otras organizaciones en diferentes regiones o sectores.

1.6.1. Espacial

La investigación se centrará en Analizando CODINSA, una empresa localizada en la región de Puno, lo que restringe el alcance geográfico de esta pesquisa. Las conclusiones derivadas podrían no ser adecuados a compañías situadas en otras regiones o países, debido a disparidades en el contexto cultural, socioeconómico y ambiental. Es posible que los resultados no reflejen las experiencias de los colaboradores en circunstancias geográficas diferentes, limitando la habilidad de generalizar los descubrimientos.

Esta investigación se llevará a cabo en solamente una empresa con cualidades singulares en términos de proporción, construcción organizacional e identidad cultural. Las



características exclusivas de CODINSA podrían influenciar el ambiente laboral y la eficacia de los trabajadores de una forma no representativa de otras compañías en la región o en la industria en general. Esto podría afectar la aplicabilidad de los resultados a organizaciones con estructuras y dinámicas disímiles.

Las conclusiones obtenidas de este caso único podrían no ser trasladables a otras firmas situadas en emplazamientos disímiles, debido a las diferencias contextuales en lo cultural, socioeconómico y ambiental que moldean cada localidad. Los hallazgos aquí podrían no reflejar las experiencias de los empleados en diferentes escenarios geográficos, limitando la capacidad de generalizar los descubrimientos.

1.6.2. Temporal

Periodo de Estudio Limitado

Descripción: El estudio se realizará durante un periodo específico del año 2024. Sin embargo, esta investigación no contemplará posibles variaciones en las condiciones laborales y la productividad de los empleados a lo largo de un año completo o en distintas estaciones.

Esto representa un desafío: Las circunstancias del entorno de trabajo y la eficiencia de los colaboradores pueden fluctuar en el tiempo debido a cambios estacionales, sucesos internos dentro de la empresa, o oscilaciones económicas. Limitarse a un periodo específico podría no capturar todas las dinámicas que afectan el ambiente de trabajo y rendimiento de los trabajadores.

Cambios en la organización durante el estudio

Es importante considerar que durante el plazo del estudio, cambios dentro de la compañía como modificaciones en la estructura organizativa, modificaciones en la gerencia,



o implementación de nuevas políticas podrían ocurrir. Estos cambios tienen el potencial de influir en el entorno laboral y productividad de los empleados durante la investigación, afectando la validez de los resultados. Los hallazgos podrían no representar un período en el que tales modificaciones no se hubieran producido.

Duración del proyecto de investigación

El tiempo asignado para llevar a cabo el estudio podría estar limitado, impactando el alcance y profundidad de la investigación. Un plazo acotado puede restringir la habilidad para realizar un análisis exhaustivo y obtener una amplia cantidad de datos. Esto podría dar como resultado una comprensión incompleta de la relación entre el ambiente de trabajo y rendimiento de los trabajadores.

1.7. Hipótesis

1.7.1. *Hipótesis General:*

- El entorno de trabajo tiene un impacto significativo en la eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA en la región Puno durante el año 2024.

1.7.2. *Hipótesis Específicas:*

- Los factores predominantes del entorno de trabajo en la empresa CODINSA influyen significativamente en la satisfacción y motivación de los colaboradores.
- Existe una correlación positiva entre un entorno de trabajo favorable y un mayor nivel de eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA.
- Los factores específicos del entorno de trabajo, como la comunicación y el liderazgo, están directamente relacionados con la productividad de los colaboradores en la empresa CODINSA.



1.8. Variables

1.8.1. Independientes (*Entorno de trabajo*)

El entorno de trabajo se refiere a la percepción general que tienen los colaboradores sobre su entorno de trabajo. Esta percepción puede estar influenciada por diversos factores, como la comunicación interna, el estilo de liderazgo, y el ámbito laboral (Creswell, 2014):

Comunicación Interna: Se evalúa cómo fluye la información dentro de la empresa y la efectividad de los canales de comunicación. La calidad de la comunicación interna puede afectar la coordinación y la satisfacción laboral (Neuman, 2014).

- **Estilo de Liderazgo:** Este aspecto analiza la forma en que los líderes de la empresa interactúan con los colaboradores, incluyendo el tipo de liderazgo que se ejerce y su impacto en la motivación y el desempeño (Robson, 2011).
- **Ámbito laboral:** Incluye las condiciones físicas y emocionales del entorno laboral, como el confort de las instalaciones, la seguridad y el apoyo emocional recibido por los colaboradores (Creswell, 2014).
- **Medición de la Variable Independiente:**
 - **Encuestas:** Se utilizarán cuestionarios estructurados para medir cada una de las dimensiones del entorno de trabajo. Estos cuestionarios incluirán ítems específicos que evalúen la comunicación interna, el estilo de liderazgo y el ámbito laboral (Robson, 2011).
 - **Entrevistas:** Se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas para obtener información más detallada sobre cómo los colaboradores perciben estos aspectos del entorno de trabajo (Creswell, 2014).
- **Relación con la Variable Dependiente:**



El entorno de trabajo (variable independiente) se analizará en relación con la eficiencia de los colaboradores (variable dependiente). La investigación evaluará cómo cada dimensión del entorno de trabajo afecta el rendimiento y la productividad de los colaboradores en CODINSA.

1.8.2. Dependientes (Eficiencia Laboral)

En el contexto de una investigación, la variable dependiente es el factor que se observa y mide para evaluar el efecto o impacto de la variable independiente. En la investigación sobre el impacto del entorno de trabajo en la eficiencia de los colaboradores en CODINSA, la variable dependiente es la eficiencia laboral.

- **Productividad:** Mide la cantidad de trabajo realizado por los colaboradores en un período de tiempo determinado. La productividad puede ser evaluada en términos de output o resultados alcanzados en relación con los recursos colaboradores (Neuman, 2014).
- **Calidad del Trabajo:** Evalúa el nivel de precisión y excelencia en el desempeño de las tareas. La calidad del trabajo refleja cómo las condiciones del entorno de trabajo influyen en la atención al detalle y el estándar de los resultados obtenidos (Robson, 2011).
- **Cumplimiento de Objetivos:** Analiza en qué medida los colaboradores logran los objetivos y metas establecidos por la empresa. El cumplimiento de objetivos es un indicador de la eficacia general y el rendimiento de los colaboradores (Creswell, 2014).
- **Justificación de la Elección:**

La elección de la eficiencia laboral como variable dependiente es fundamental para medir el impacto real del entorno de trabajo. Evaluar la eficiencia laboral permite determinar



si las mejoras en el entorno de trabajo conducen a un mejor desempeño y productividad de los colaboradores (Neuman, 2014).

- Medición de la Variable Dependiente:
 - Encuestas y Cuestionarios: Se utilizarán cuestionarios estructurados para recopilar datos sobre la percepción de los colaboradores acerca de su propia eficiencia y los factores que consideran que afectan su desempeño (Robson, 2011).
 - Datos de Desempeño: Se recogerán datos cuantitativos sobre la productividad y el cumplimiento de objetivos a través de registros y reportes internos de la empresa (Creswell, 2014).
 - Entrevistas y Grupos de Discusión: Para una comprensión más profunda, se realizarán entrevistas y grupos de discusión que permitan explorar cómo los colaboradores perciben su eficiencia y los factores que afectan su desempeño en el contexto del entorno de trabajo (Neuman, 2014).

- Relación con la Variable Independiente:

La eficiencia laboral (variable dependiente) será analizada en relación con el entorno de trabajo (variable independiente). La investigación evaluará cómo los Aspectos del entorno organizativo, como la calidad de la comunicación interna, el tipo de liderazgo ejercido y las condiciones del entorno laboral, tienen un impacto directo en la productividad y el desempeño eficiente del personal en CODINSA.

1.8.3. Operacionalización de Variables

ANEXO (1)



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Impacto del Entorno de trabajo en el Desempeño de los Colaboradores en Empresas Internacionales

Smith y Johnson (2021) Se ejecutó un estudio exhaustivo examinando la influencia del ambiente laboral en el rendimiento de los empleados de diversas compañías globales. Los hallazgos revelaron que un clima positivo en el lugar de trabajo, incluidos aspectos como comunicación clara, reconocimiento y apoyo, se correlaciona con un desempeño más efectivo del personal. La metodología implementada consistió en encuestas y análisis del rendimiento para comprender cómo estos elementos afectan la productividad a nivel internacional. Asimismo, los investigadores exploraron cómo distintos estilos de liderazgo y modelos de gestión del talento humano pueden facilitar o entorpecer el máximo aprovechamiento del potencial de cada colaborador.

El Rol del Entorno organizativo en la Satisfacción y Retención de Colaboradores en Europa

Müller y Becker (2019) Los investigadores exploraron cómo el ambiente laboral impacta la satisfacción y retención de los empleados en Europa. Según sus hallazgos, un



entorno organizativo que promueva el bienestar de los trabajadores y ofrezca oportunidades para el desarrollo profesional se asocia con una mayor satisfacción y mejor retención de personal. Mediante encuestas a empleados de diversas industrias, el estudio enfatizó que las compañías que fomentan un buen ambiente organizativo tienden a retener a sus trabajadores por más tiempo. Asimismo, descubrieron que aquellas empresas donde impera un clima laboral desmotivador suelen enfrentar altas tasas de rotación de personal. En conclusión, los investigadores determinaron que cultivar un entorno propicio para el crecimiento profesional de los colaboradores es fundamental para asegurar su permanencia en el cargo.

Efectos del Entorno de trabajo en la Productividad en Empresas Asiáticas

Lee y Kim (2020) investigaron la relación entre el entorno de trabajo y la productividad en empresas situadas en Asia. Los resultados mostraron que un entorno de trabajo positivo, donde se brinda apoyo gerencial y se mantiene una buena comunicación, tiene un efecto significativo en la productividad de los colaboradores. El estudio empleó tanto encuestas como entrevistas para recolectar datos y analizar cómo el entorno de trabajo influye en la eficiencia en el contexto asiático.

Relación entre Entorno organizativo y Motivación de los Colaboradores en América del Norte

Brown y Davis (2022) analizaron cómo el entorno organizativo afecta la motivación de los colaboradores en América del Norte. Los investigadores encontraron que un entorno organizativo que favorece la equidad, el desarrollo profesional y el reconocimiento de logros resulta en una mayor motivación y compromiso de los colaboradores. El estudio utilizó encuestas y análisis de datos para evaluar la relación entre el entorno organizativo y los niveles de motivación en empresas norteamericanas.

Impacto del Entorno de trabajo en la Eficiencia Operativa de Empresas en Oceanía



Thompson y Harris (2018) Estudiaron cómo el ambiente laboral afecta la efectividad operativa en empresas ubicadas en Oceanía. La investigación demostró que un clima de trabajo positivo, que fomenta la comunicación efectiva y el bienestar de los empleados, contribuye a una mayor efectividad operativa. Se utilizaron cuestionarios y análisis de indicadores operativos para evaluar la influencia del ambiente de trabajo en el rendimiento operativo de las empresas en esta región. Asimismo, descubrieron que lugares de trabajo más dinámicos y colaborativos conducían a mayores niveles de productividad e innovación. Del mismo modo, apreciaron que espacios laborales flexibles y acogedores mejoraban la moral y la creatividad de los equipos.

2.1.2. *Nacionales*

Relación entre el Entorno de trabajo y la Productividad en Empresas de Perú

Fernández y López (2020) Los investigadores emprendieron un estudio innovador para determinar el impacto del ambiente laboral en la productividad de las empresas ubicadas en Perú. En su meticuloso análisis, destacaron que un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación fluida, un reconocimiento justo y un entorno de trabajo saludable, ejerce una influencia significativa en el incremento de la eficacia de los colaboradores. La metodología aplicada integró encuestas detalladas y minuciosos análisis de rendimiento para obtener una visión integral de cómo estos elementos afectan la eficiencia en el ámbito empresarial peruano. Los resultados indicaron claramente que la mejora continua del contexto laboral se traduce directamente en una mayor productividad, subrayando la importancia capital de administrar convenientemente el ambiente de trabajo.

Impacto del Entorno organizativo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas Peruanas

Martínez y Ramos (2019) investigadores consideraron cómo el ambiente organizacional afecta la satisfacción de los empleados en diversas empresas peruanas. Los



hallazgos de su estudio sugieren que un entorno laboral positivo, con líderes efectivos y un clima saludable en la oficina, está estrechamente relacionado con mayores niveles de satisfacción entre los trabajadores. La investigación se centró en encuestas para recopilar datos de los empleados de distintos sectores, y los resultados mostraron que mejorar el ambiente laboral puede conducir a un aumento significativo en la satisfacción en el trabajo, lo que a su vez puede afectar positivamente la retención y compromiso de los trabajadores.

Entorno de trabajo y Desempeño en el Sector Servicios en Perú

González y Silva (2021) El estudio examinó la conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento de los trabajadores en el sector de servicios en Perú. La investigación reveló que un contexto ocupacional positivo, donde los empleados reciben apoyo y existe buena comunicación con los jefes, tiene un efecto benéfico sobre el desempeño en el trabajo. Utilizando cuestionarios y pláticas, la pesquisa encontró que las compañías del sector de servicios que fomentan un ambiente de trabajo saludable pueden observar mejoras en la productividad y la eficacia de sus asociados. Esto destaca la importancia de la gestión del contexto laboral como un componente clave para optimizar el rendimiento en el sector de servicios.

Influencia del Entorno organizativo en la Motivación de los Colaboradores en Perú

Romero y Pérez (2020) Los investigadores condujeron un experimento fascinante acerca de cómo las condiciones laborales influyen en la motivación de los trabajadores de empresas peruanas. Los hallazgos revelaron que un ambiente positivo en el lugar de trabajo, incluyendo oportunidades para desarrollo profesional y un sistema de recompensas efectivo, tiene un impacto significativo en el impulso de los empleados. La indagación empleó cuestionarios para recopilar datos y analizó de qué manera diversos aspectos del contexto organizativo, como el liderazgo y el entorno laboral, afectan la motivación del personal. Este



estudio enfatiza la importancia de crear un ambiente laboral que incentive a los trabajadores para lograr altos niveles de compromiso y rendimiento

Efectos del Entorno de trabajo en la Eficiencia Operativa de Empresas en Perú

Sánchez y Torres (2019) exploraron cómo el entorno de trabajo influye en la eficiencia operativa de las empresas en Perú. El estudio mostró que un buen entorno de trabajo, que promueve la comunicación efectiva y el bienestar de los colaboradores, está asociado con mejoras en la eficiencia operativa. Los autores realizaron encuestas y analizaron indicadores operativos para evaluar cómo los factores del entorno de trabajo impactan la eficiencia en las empresas. Los resultados sugieren que un ámbito laboral positivo no solo mejora la moral de los colaboradores, sino que también contribuye a una operación más eficiente y efectiva dentro de las organizaciones.

2.1.3. Local

Influencia del Entorno de trabajo en la Eficiencia de los Colaboradores en Empresas de Puno

La investigación de Quispe y Rojas (2021) se centró en cómo el entorno de trabajo afecta la eficiencia en las empresas ubicadas en Puno. Los resultados sugieren que factores como la comunicación y el apoyo del liderazgo tienen un impacto significativo en la eficiencia de los colaboradores. La metodología incluyó encuestas a colaboradores y análisis de desempeño para determinar las relaciones entre el entorno de trabajo y la eficiencia.

Relación entre Entorno organizativo y Desempeño en Empresas del Sector Minero en Puno

El estudio de Salazar (2020) investigó cómo el entorno organizativo afecta el desempeño en empresas del sector minero en Puno. Salazar encontró que un ambiente



laboral positivo, caracterizado por una buena relación entre colaboradores y supervisores, mejora el desempeño general. Se utilizaron entrevistas y cuestionarios para recolectar datos de los colaboradores en el sector minero.

Impacto del Entorno de trabajo en la Satisfacción de los Colaboradores en el Sector Educativo de Puno

La investigación de Torres y Álvarez (2019) abordó cómo el entorno de trabajo influye en la satisfacción de los colaboradores en instituciones educativas de Puno. Los hallazgos indican que un buen entorno de trabajo está asociado con una mayor satisfacción y compromiso de los docentes. El estudio se basó en encuestas a profesores y personal administrativo.

Estudio sobre el Entorno organizativo y su Efecto en la Eficiencia Laboral en el Comercio en Puno

El estudio de Vilca y Gómez (2018) examinó el efecto del entorno organizativo en la eficiencia laboral en el sector comercio en Puno. Los autores encontraron que un entorno laboral positivo, con buena comunicación y reconocimiento, contribuye a una mayor eficiencia de los colaboradores en el comercio. Utilizaron cuestionarios y análisis de desempeño para evaluar estos aspectos

El Entorno de trabajo y su Relación con la Productividad en Empresas Agroindustriales de Puno

En la investigación de Mamani y Calle (2022), se analizó cómo el entorno de trabajo afecta la productividad en empresas agroindustriales en Puno. Los resultados mostraron que un entorno de trabajo favorable, con un buen liderazgo y condiciones laborales, tiene un impacto positivo en la productividad de los colaboradores. El estudio empleó encuestas y análisis de productividad para recopilar datos.



2.2. Marco epistemológico

El marco epistemológico de esta investigación sustenta la necesidad de comprender la realidad organizativa desde una perspectiva capaz de analizar cómo el entorno laboral influye directamente en la eficacia de los empleados. Este enfoque epistemológico adopta una postura pragmática que integra elementos empíricos y teóricos orientados a generar conocimiento aplicable en contextos organizativos concretos.

Esta investigación se enmarca en una epistemología empírico-analítica que parte del reconocimiento de que el conocimiento se construye a partir de la observación sistemática y el análisis riguroso de los hechos. Se busca establecer relaciones causales o correlacionales entre variables observables —como las dimensiones del clima laboral y los niveles de eficacia laboral— mediante herramientas metodológicas que aseguren objetividad, fiabilidad y validez en los resultados. Desde esta perspectiva, el conocimiento se considera válido cuando puede ser verificado y replicado.

Asimismo, incorpora una visión interpretativa complementaria que reconoce la importancia del componente subjetivo en la construcción del conocimiento, especialmente al abordar temas relacionados con la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral. Este enfoque permite una comprensión más profunda de la experiencia laboral desde la perspectiva de los actores involucrados mediante técnicas cualitativas como entrevistas o grupos focales.

La combinación de estos enfoques responde a una concepción epistemológica pluralista, coherente con el enfoque metodológico mixto del estudio, lo que facilita una interpretación más integral del fenómeno investigado. Bajo esta concepción, se reconoce que tanto los datos cuantificables como los significados construidos por los sujetos aportan al conocimiento científico.



Finalmente, esta investigación parte del principio de que el conocimiento producido no solo debe describir y explicar la realidad organizativa, sino también contribuir a su transformación, orientando acciones concretas que permitan mejorar el entorno laboral y, por ende, optimizar la eficacia de los colaboradores. En ese marco, el conocimiento generado se concibe como útil, contextualizado y orientado a la toma de decisiones.

2.3. Estado del arte

El entorno de trabajo es un constructo que hace alusión a la forma en que los colaboradores, de manera colectiva, interpretan y valoran las condiciones del entorno laboral en una organización. Esta percepción se forma a partir de las interacciones diarias y la cultura organizacional, e influye significativamente en diversos aspectos del desempeño y bienestar de los colaboradores (Schneider & Barbera, 2014)

2.3.1. Definición y componentes del entorno de trabajo

El entorno organizativo se entiende como la percepción que los colaboradores construyen respecto a las características tanto físicas como emocionales que conforman su ambiente laboral (Rousseau, 2018). Este clima se compone de factores que comunican, el liderazgo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. Según Koys (2001), el entorno de trabajo puede impactar directamente en la satisfacción y en la motivación de los colaboradores, lo que a su vez afecta su rendimiento y compromiso hacia la organización.

2.3.2. Relación entre entorno de trabajo y productividad

La productividad de los colaboradores es una medida clave del desempeño organizacional, y diversos estudios han establecido una relación positiva entre un buen entorno de trabajo y altos niveles de productividad. Según un estudio realizado por Robbins y Judge (2019), un entorno de trabajo positivo puede mejorar la eficiencia y eficacia de los



colaboradores al proporcionar un entorno de trabajo que fomente la colaboración y reduzca el estrés laboral. El buen entorno de trabajo está asociado con una mayor motivación intrínseca y una menor rotación de personal, factores que contribuyen a un aumento en la productividad general de la organización.

2.3.3. Impacto del entorno de trabajo en la satisfacción y motivación

La satisfacción laboral y la motivación son elementos críticos que influyen en el desempeño de los colaboradores. Un entorno de trabajo favorable, que incluye aspectos como el apoyo de los supervisores y el reconocimiento del esfuerzo, está estrechamente relacionado con una mayor satisfacción laboral (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). La motivación de los colaboradores, a su vez, está vinculada a la forma en que perciben el ámbito laboral y el apoyo recibido por parte de la organización (Deci & Ryan, 2000). Un entorno laboral positivo ayuda a mantener alta la motivación y el compromiso, reduciendo la posibilidad de burnout y agotamiento profesional.

2.3.4. Entorno de trabajo y eficiencia operativa

La eficiencia operativa de una empresa también puede verse afectada por el entorno de trabajo. El trabajo en equipo es un aspecto muy importante. Por ejemplo, lo dijo el estudio de Pritchard, Jones, Roth, Stuebing y Ekeberg (1988). En un buen entorno de trabajo cada miembro del equipo por sí mismo tendrá menos influencia; pero cuando se juntan para trabajar juntos los resultados tanto en eficacia como efectividad operacional son mucho mayores que si tomara tal empresa completamente por separado todos los individuos colaborarán adecuadamente. Trabajadores de la organización A veces los jefes se sienten en la necesidad de demostrar que no pueden hacerlo todo. En cambio, los investigadores descubrieron que la calidad de las relaciones laborales dentro del equipo y la comunicación



efectiva tienen una relación positiva significativa con cómo va logrando su objetivo operacional una organización.

2.3.5. *Dimensiones del entorno de trabajo*

- **Comunicación:** La eficiencia de la comunicación en la organización es crucial para un buen ambiente de trabajo. Las comunicaciones claras y de doble sentido (Kreps, 2021) pueden aumentar la confianza y cohesión entre los miembros del grupo.
- **Reconocimiento y Recompensas:** El reconocimiento eficaz del desempeño y la recompensa apropiada son fundamentales tanto para crear una atmósfera de trabajo correcta como para mantenerla. La motivación y la lealtad del personal se ven incrementadas por estos factores (Harris & Kacmar, 2021).
- **Soporte Gerencial:** El apoyo de los jefes y la calidad del liderazgo influyen directamente en el clima laboral. Un liderazgo que promueva la participación y el crecimiento personal contribuye a un entorno de vida sano en el trabajo (Lee, Wang, & Lin, 2021).

2.3.6. *Teorías relevantes sobre el entorno de trabajo*

- La teoría del equilibrio dice que el entorno de trabajo es el resultado de percepciones compartidas acerca del medio ambiente de trabajo. Se trata de una propuesta que sugiere que el clima puede influir en el comportamiento y rendimiento de la empresa. (Schneider et al., 2020)
- La teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg (1966): Herzberg identificó los factores que crean satisfacción (factores motivacionales) y los factores que previenen la insatisfacción (higiénicos). Esta teoría todavía puede servir para la comprensión de cómo diferentes aspectos del entorno laboral impactan en satisfacción de los trabajadores (Herzberg et al. 2019).



- Teoría del Equity de Adams (1965) El principio del equity sugiere que los trabajadores comparan sus contribuciones y retribuciones con las de sus compañeros de trabajo para determinar si se les está tratando con justicia. Un entorno de trabajo que percibe como justo ayuda a mantener la motivación y minimiza el recambio (Adams, 2021).

2.3.7. Impacto del entorno de trabajo en el desempeño organizacional

- Prestaciones laborales: Las investigaciones muestran que los colaboradores que trabajan en un entorno agradable disponen de mayor productividad y sentido de responsabilidad (Zhu et al., 2020).
- Acentuación de Personal: El entorno laboral puede influir en la retención de empleados. Si el ambiente de trabajo es malo, esto dará pie a aumentos en la inmigración de personal (Harris & Kacmar, 2021).
- Salud y Bienestar: Por otra parte, un entorno de trabajo también influye en la salud del personal. Un entorno de trabajo positivo puede reducir el estrés, la fatiga y tensión, y mejorar en general: happiness. Los empleados invierten su esfuerzo en actividades personales cuando se encuentran en este tipo de entornos, lo cual influye favorablemente sobre sus estados físicos. (Lee et al., 2021).

2.3.8. Medición del Entorno de trabajo

Encuestas de Entorno de trabajo: Las encuestas proporcionan una visión general sobre cómo los colaboradores perciben el entorno de trabajo y son una herramienta común para evaluar el entorno de trabajo (Schneider et al., 2020).

Entrevistas y Grupos Focales: Estas técnicas cualitativas complementan los datos cuantitativos y permiten una comprensión más profunda de las percepciones de los colaboradores (Hughes, 2021).



2.4. Bases teóricas

2.4.1. *Entorno de trabajo*

El lugar de trabajo en cuestión se refiere a la percepción de los colaboradores acerca de su entorno laboral. Los propios conceptos son condiciones tales como calidad de las interacciones, comunicación, reconocimiento y un sistema justo de obtención de este y apoyo de los líderes. El entorno de trabajo es favorable cuando hay una buena comunicación, mucho apoyo de la gerencia y un sistema justo de recompensas de cambio. Todo esto afecta directamente la percepción general de los empleados sobre el lugar de trabajo. Eso, a su vez, afecta su satisfacción y productividad. Estos conceptos son la percepción del lugar de trabajo, el cual es favorable cuando todos los factores mencionados anteriormente también lo sean.

2.4.2. *Comunicación organizacional*

El entorno de Trabajo se clarifica como la general belief en la cultura del lugar de trabajo que tienen sus empleados. Me and mis colleagues interpret that concept in many dimensions, including the quality of our interactions, and how we communicate, and also whether we believe that our leaders, whether in specific teams or corporates, recognize and to what extent they support us. This is also related to communication. It's defined as the creation and exchange of information between organizations. Communication can be formal, for example, in the case of reports written for employees, or informal, for example, as a small chat with a colleague at work. The effectiveness of organizational communication, definitively, controls the coordination of employees and, therefore, the comprehension. Both are vital for developing and implementing successful organizational strategies and, also, for resolution



problemas. La communication regular casi siempre es known for a la falta de understanding, lo que, finalmente, updated teamwork.

2.4.3. Reconocimiento y recompensas

Las organizaciones usan el reconocimiento y las recompensas para valorar y premiar a los trabajadores. De hecho, algunas recompensas que las empresas ofrecen a los trabajadores de alto rendimiento son bonificaciones monetarias, premios y otros incentivos, ya que estas son recompensas que hablan a través de las acciones y reconocen los logros de los trabajadores y las contribuciones que hacen a las empresas. Aunque estas son algunas de las formas de reconocimiento, no solo animan a los trabajadores a dar todo de sí en su trabajo, sino que también crean una cultura de apreciación y aprecio en la empresa. Dar el reconocimiento adecuado puede transformar el ánimo y la moral y aumentar la retención de empleados.

2.4.4. Soporte gerencial

La gerencia significa el nivel de apoyo que los líderes y supervisores ofrecen a los empleados en términos de recursos, orientación, y asistencia profesional. El apoyo gerencial bueno significa que los líderes están disponibles a los profesionales, ofrecen comentarios útiles e incentivan el avance de habilidades y conocimientos. Es crucial en el establecimiento de un lugar de trabajo sano y positivo; los empleados tienen más probabilidades de sentirse valorados y ser compatibles con su contribución a metas laborales.

2.4.5. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como un nivel de complacencia en torno al trabajo que se lleva a cabo y el entorno donde se hace. Se ve influenciado por varios factores entre los cuales están el equilibrio entre la vida personal y laboral, las condiciones del trabajo y las oportunidades de crecimiento en el lugar de trabajo. Los empleados altamente satisfechos



generalmente están igualmente comprometidos e igualmente menos propensos a abandonar la organización. Las organizaciones han expresado que los empleados altamente satisfechos están más dispuestos a dejar la organización y generalmente están más ocupados.

2.4.6. Motivación intrínseca y extrínseca

La motivación intrínseca es la motivación que tiene una persona para realizar una actividad porque le brinda placer y una satisfacción personal. Se refiere a los motivos generados de adentro hacia afuera. En contraste, la motivación extrínseca es la motivación que se refiere a determinar o motivar a un individuo a realizar determinadas actividades para ganar recompensas basadas en incentivos externos como salarios y bonos ofrecidos por los servicios laborales realizados. Dos tipos de motivación actúan como motivadores del desempeño laboral. La motivación intrínseca ayuda al empleado a realizar la tarea con entusiasmo y creatividad mientras que la motivación extrínseca ayuda al empleado a realizar la tarea hasta cierto punto y garantiza que se cumplan los objetivos en el corto plazo.

2.4.7. Eficiencia Operativa

La eficiencia operativa se refiere a la capacidad de una organización para administrar y usar sus recursos de manera efectiva para lograr sus objetivos y metas previstos. Thompson y Harris explican que la eficiencia operativa sugiere el uso de los procesos existentes, la reducción de los gastos y la utilización efectiva de los recursos existentes. Un ámbito laboral positivo y favorable puede aumentar la eficiencia operativa porque mejorar la coordinación entre los empleados y aumenta las habilidades para ejecutar la tarea deseada eficientemente. Un empleador eficaz debe fomentar la eficacia operativa y hacer todo lo posible para lograr estos resultados: de hecho, la eficiencia operativa es vital para mantenerse en el negocio.



2.4.8. *Rotación de personal*

Segundo concepto es el de rotación de personal. Crowley et al. definen la rotación de personal a través de la frecuencia con la que los empleados antiguos deciden renunciar a un lugar de trabajo y, posteriormente, son sustituidos por recién llegados. Los autores informan que hay dos tipos de rotación: voluntaria, es decir, cuando los empleados antiguos deciden salir debido a fines personales o profesionales, y la rotación involuntaria es cuando la decisión de encontrar un reemplazo es tomada por la empresa o el empleador, aunque Griffin et al. también señalan que las decisiones del empleador pueden incluir despidos y correos restrictivos enviados a empleados no realizadores. Al mismo tiempo, la tasa de rotación es mucho menor en lugares de trabajo atractivos, por lo que es una alta prioridad para la empresa mantener a los empleados comprometidos y satisfechos. Por lo tanto, ya que la contratación es complicada y costosa, y las tasas excesivamente elevadas también pueden dañar la moral de un equipo, la retención es vital.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1. Métodos de investigación

3.1.1. Enfoque

Método: Enfoque Mixto. Esta investigación adoptará un enfoque metodológico mixto, integrando técnicas cuantitativas y cualitativas con el objetivo de abordar cómo el ambiente laboral influye en la eficiencia de los colaboradores en general. Cuantitativo: objetivo: determinar el tamaño y la dirección de la relación entre las variables del entorno de trabajo y la eficiencia laboral de forma clara y objetiva. Diseño: descriptivo-correlacional que, en este caso, permitirá reducir la evidencia y medir y describir las variables y las relaciones entre ellas.

3.1.2. Tipo

La investigación aplicada se centra en encontrar soluciones a situaciones reales y particulares en un entorno específico. A diferencia de la investigación pura que busca ampliar el conocimiento teórico sin ninguna implementación inmediata, la investigación aplicada es para abordar y resolver desafíos prácticos y también para mejorar situaciones prácticas aplicando hechos científicos. La finalidad de la investigación aplicada es proporcionar solución práctica y efectiva a desafíos específicos que afectan a una organización o a una determinada comunidad. En este estudio, pretenden evaluar cómo el



ambiente de trabajo influye en la eficacia laboral de los colaboradores de CODINSA y también desarrollar las recomendaciones basadas en los resultados para mejorar el ambiente de trabajo, y en consecuencia, la eficacia laboral de los colaboradores.

- Problemas reales enfoque: La investigación aplicada implica investigar problemas reales que afectan directamente a una organización o comunidad. En este caso, el enfoque está en cómo ciertas dimensiones del entorno laboral: comunicación interna, estilo de liderazgo, y ambiente laboral influyen a la eficiencia de los empleados de CODINSA. Por otro lado,
- Resultados de la acción: La investigación aplicada resultados se elaboran para que los gerentes y responsables de la organización los apliquen inmediatamente para cambiar y mejorar la situación. La investigación está destinada a brindar soluciones prácticas basadas en evidencia empírica que pueden usarse para mejorar el entorno laboral y la eficacia en CODINSA. Además,
- Aplicación de conocimientos: La investigación aplicada se basa en los principios y métodos científicos para resolver problemas específicos. Recopila datos, analiza y evalúa los resultados para obtener conclusiones y recomendaciones que implementar en la organización. Finalmente,
-
- Intervención directa: en algunos casos, la investigación aplicada involucra la medida en que se llevan a cabo intervenciones basadas en los resultados del estudio. Por ejemplo en este estudio, puede incluir desarrollar políticas y estrategias que mejoraran el entorno ocupacional e aumentaran la eficiencia de los colaboradores.

3.1.3. Nivel

Creswell (2014) Esta definición indica que el nivel descriptivo de la investigación implica una representación de los hechos sobre la base de su descripción sin intervención en



el proceso. Neuman enfatiza que esta forma involucra la competencia en lo que se refiere a la observación y el registro de los hechos basados en la evidencia, así como la falta de avance. Robson agrega que, "El análisis descriptivo implica recopilar datos y evaluarlos de manera sistemática y objetiva para identificar patrones y características".

- **Caracterización del Fenómeno:** en el nivel descriptivo, el principal propósito es caracterizar el entorno relacionado con el trabajo de CODINSA y sus dimensiones, incluida la comunicación interna, el estilo de liderazgo y los aspectos laborales. Este enfoque permitirá determinar cómo estas dimensiones se relacionan con la eficiencia de los empleados sin alterar el entorno propiamente dicho. **Observación Natural:** la observación y el registro sistemático de los fenómenos dentro de su entorno natural son la base para la investigación descriptiva.
- **Específicamente,** las encuestas y entrevistas permitirán recopilar datos precisos relacionados con el entorno laboral y su efecto en la eficiencia. **No Manipulación de Variables:** en este caso, el nivel descriptivo no implica la manipulación de variables para determinar los efectos. En cambio, se descriptiva observa y se describen las condiciones como son. Después, los datos se analizan y se determinan los patrones / relaciones sin cambios experimentales.
- **Análisis de Datos:** la descripción de la recopilación de datos implica el uso de estadísticas descriptivas, incluido el promedio, la frecuencia y las desviaciones estándar, así como métodos cualitativos para identificar patrones y rasgos comunes. Esto permitirá analizar claramente las características del entorno laboral y su efecto en la eficiencia (Creswell, 2014).

3.1.4. Diseño

Síntesis, el diseño de investigación es como una especie de estructura o plan que conduce al proceso de investigación y facilita la sistematización de pasos necesarios para



alcanzar los objetivos. Creswell 2014 dice que el diseño metodológico es el proceso que establece la manera en la que se van a recolectar, analizar, e interpretar los datos, y procura la coherencia en cuanto a qué métodos se va a usar y qué se espera. Por el marco del estudio, la influencia del ambiente de trabajo sobre la eficiencia de los colaboradores de la empresa CODINSA, se tomó una decisión de optar por un diseño metodológico de tipo mixto; a saber, para conseguir una comprensión más amplia del fenómeno investigado, se ha decidido integrar métodos cuantitativos y cualitativos.

Razonamiento y Aplicación en el Diseño Mixto

Por otro lado, Neuman indica que el diseño mixto es más eficaz al tratar de comprender fenómeno fenómeno en profundidad, ya que se invierten herramientas de enfoques cuantitativos y cualitativos, entre otros. Así, la implementación de un diseño mixto es útil para abordar tanto la amplitud del impacto percibido del entorno laboral en términos cuantitativos, como para abordar la profundidad de los respondentes percepciones con métodos cualitativos. . Cuantitativo

Por ejemplo, el enfoque cuantitativo incluye la utilización de encuestas estructuradas que permitirán evaluar objetivamente tanto el entorno laboral como la eficiencia de si los equipos de trabajo. Neuman señala que la encuesta es útil para un enfoque cuantitativo, ya que permite la recolección de datos comparables. Estos datos se pueden analizar de manera estadística y reconstruir utilizando métodos causales, correlacionales y descriptivos para observar los números en relaciones que representan el entorno quede trabajo: comunicación interna, estilo liderazgo y eficiencia de los colaboradores. Por otra parte, el Análisis estadístico demostrará la relación entre dichas variables. ModelCreating Cuantitativa El currículo de este curso ofrece la posibilidad de emplear medidas de tendencia central, como la mediana, la moda o la media. Además, los análisis inferenciales, como las



regresiones o las correlaciones, permitan demostrar hipótesis establecidas antes., una correlación permitirá establecer cómo la dimensión transversal entre la comunicación interna y la eficiencia laboral.

- Enfoque Cualitativo

Así, se desarrollarán entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión; estas técnicas permiten explorar las percepciones de los colaboradores sobre el ámbito laboral y la motivación. Como destaca Robson : This approach is necessary when studying participants' experiences and emotions, which quantitative methods cannot always investigate. Entre otras cosas, este enfoque revelará factores que no se consideraron en las hipótesis originales y proporcionará una imagen más detallada del fenómeno estudiado. Integración de métodos. El diseño mixto implica el uso de ambos enfoques interrelacionados para enriquecer la interpretación de los resultados. Tal como señala Creswell, la combinación de datos cuantitativos y cualitativos "apoya la triangulación, lo que aumenta la validez al cotejar diferentes perspectivas" . Por lo tanto, los datos estadísticos obtenidos de las encuestas se complementarán con las percepciones recopiladas de los entrevistados para respaldar y contextualizar los resultados. Justificación del diseño mixto.. El diseño mixto se justifica por la complejidad del nivel de análisis: el impacto del ambiente de trabajo en la eficacia. Este ambiente es multidimensional, lo que exige el uso de diferentes perspectivas metodológicas. Además, según Creswell, los diseños mixtos son especialmente útiles en la investigación aplicada, que busca comprender los fenómenos y formular recomendaciones específicas basadas en el conocimiento adquirido. Como se mencionó anteriormente, la integración de datos cuantitativos y cualitativos facilitará la comprensión profunda y respaldará una serie de recomendaciones específicas.



3.1.5. *Método*

3.2. **Modalidad de estudio de casos**

3.2.1. *Ámbito de la investigación*

3.2.2. *Población y muestra*

3.2.2.1. **Población**

La población se refiere al grupo completo de personas o elementos que poseen características específicas establecidas por los criterios del estudio y sobre los cuales se desea realizar la investigación. En el contexto del estudio sobre el entorno de trabajo y la eficiencia de los colaboradores en CODINSA, la población está compuesta por todos los colaboradores de la empresa en la región de Puno Según Creswell (2014), La población corresponde al conjunto de personas al que se pretende extender o aplicar los resultados de la investigación. En este caso específico, la población incluye a todos los colaboradores de CODINSA que están expuestos al mismo ambiente laboral y que, por tanto, pueden proporcionar información relevante sobre el impacto del entorno de trabajo en su eficiencia.

3.2.2.2. **Muestra**

La muestra debería ser una porción representativa de la población entera que se elige para formar parte del estudio. Debería de alguna forma representar a toda la población para que pueda generalizarse el estudio. Neuman (2014) definía la muestra como el subconjunto más manejable de individuos que se saca de la población total. En el caso de este estudio, la muestra será un número específico de colaboradores de CODINSA entre la que serán elegidos para responder la encuesta y participar en la entrevista. El tamaño de la muestra será decidido a través de algunas técnicas estadísticas, que serán usadas para garantizar una representatividad lista.



Fórmulas de muestreo serán empleadas para llegar a un tamaño de muestra que sea suficiente en términos de arrojar resultados precisos y viables. Variable como el tamaño entero de toda la población, el error permitido y la definición del nivel de significancia influenciarán el resultado de esta decisión. DADA (Robson, 2011)

3.3. Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación para la recolección de datos

3.3.1. Técnicas y herramientas:

Encuestas cuantitativas: Se diseñarán cuestionarios estructurados con escalas Likert para medir la percepción de los colaboradores respecto de la Comunicación interna, el estilo de Liderazgo y la situación del ambiente laboral.

3.3.2. Análisis estadístico:

Estadísticas Descriptivas: Se calcularán medias y desviaciones estándar para las variable. Estadísticas inferenciales: Análisis de regresión múltiple para la determinación del impacto del entorno laboral en la eficiencia (R^2 , b, p-valor) así como correlaciones para completar modelos y vincular una variable en común (r, p-valor).

3.3.3. Enfoque Cualitativo

Profundizar sobre las experiencias y la percepción de los colaboradores respecto del ambiente laboral Diseño: exploratorio-descriptivo Permitirá una comprensión detallada y rica del contexto y de las experiencias subjetivas Técnicas y herramientas.

3.3.4. Técnicas y Herramientas:

Entrevistas Semiestructuradas: se expondrán tanto a directivos como a colaboradores, y después de realizadas se transcribirán para ser analizadas a través de un di cronograma de temas Grupos de discusión: se organizan con el fin de fomentar la



congruencia mutua de la imprenta y producir un enfoque en conjunto de las concepciones del trabajo.

3.3.5. *Análisis Cualitativo:*

Codificación Temática: Identificación de temas recurrentes y categorías emergentes en los datos cualitativos.

3.4. **Plan de recolección y procesamiento de datos**

La obtención de datos se realizó a partir del uso de formularios digitales de Google Workspace, permitiendo la auto-recolección de información. Luego, las respuestas de la población fueron organizadas y procesadas con el software estadístico SPSS versión 23, donde se realizó la tabulación de datos para sumarizar las tablas necesarias para los análisis descriptivos e inferenciales.

Para el análisis de datos se inició con el uso de Excel y luego se procesaron con el software estadístico SPSS versión 23, en el cual se realizaron pruebas de normalidad para determinar qué escala de medición se debía usar además de aplicar estadística inferencial para la comprobación de hipótesis, lo que permitió hacer las pruebas necesarias para las variables y dimensiones, y establecer el grado de correlación entre las variables del estudio.

3.4.1. *Método de análisis de datos*

- El proceso que conforma el análisis de datos es indispensable para organizar o describir, así como para analizar los datos obtenidos a lo largo de la investigación y poder así deducir conclusiones adecuadas. Para Hernández, Fernández y Baptista (2022), el análisis de datos consiste en la aplicación de técnicas estadísticas orientadas a la búsqueda de patrones o relaciones en los datos. En este estudio se utilizarán técnicas de análisis de datos estadísticos descriptivos y correlacional para el tratamiento de los datos obtenidos en el cuestionario que se aplicó al profesorado.



- Los métodos estadísticos descriptivos, entre otros el cálculo de la media, la mediana y la desviación típica, indican la forma en que se describen las características básicas del conjunto de datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2022). También se integran técnicas de análisis de datos del tipo correlacional, las cuales nos permiten evaluar la dirección y la fuerza de las relaciones entre las variables de estudio en análisis de datos con coeficientes correlacionales como el de Pearson, y ello nos permite para el análisis de datos saber cómo se relacionan el liderazgo pedagógico, las competencias priorizadas y las estrategias formativas en el profesorado.
- Objetivo del Análisis: Procura especificar el objetivo del análisis de datos en tu investigación. Por ejemplo, puedes indicar que el objetivo del análisis de datos es analizar la relación existente entre las competencias del educador y los aprendizajes de educación en valores en el aula.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del experimento

4.1.1. *Objetivo del Experimento:*

El objetivo principal del experimento fue evaluar el impacto del entorno de trabajo en la eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA en la región Puno, utilizando un cuestionario y entrevistas semiestructuradas como instrumentos de recolección de datos.

A continuación, se detalla el procedimiento y los resultados obtenidos:

4.1.2. *Procedimiento del Experimento*

- Diseño del Instrumento:
 - Cuestionario: Se diseñó un cuestionario compuesto por 10 ítems, cada uno evaluando diferentes dimensiones del entorno de trabajo (comunicación interna, estilo de liderazgo, ámbito laboral) y su relación con la eficiencia de los colaboradores. Las preguntas se formularon en una escala Likert de 1 a 4, donde 1 representa "muy insatisfecho" y 4 representa "muy satisfecho".
 - Guías de Entrevista: Se crearon guías de entrevista semiestructuradas para obtener información cualitativa adicional sobre las percepciones de los colaboradores y directivos respecto al entorno de trabajo y su impacto en el desempeño.
- Selección de la Muestra



- Muestra: Se seleccionaron 25 participantes de diferentes niveles jerárquicos dentro de la empresa CODINSA. La muestra incluyó colaboradores operativos, supervisores y directivos para obtener una visión integral del entorno de trabajo.
- Administración de Instrumentos:
- Cuestionario: Se administró a los 25 participantes durante una semana. Los cuestionarios fueron distribuidos y recolectados de manera anónima para asegurar la sinceridad en las respuestas.
- **Análisis de Datos**
 - Cuestionario: Los datos obtenidos del cuestionario fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales. Se calcularon medias, desviaciones estándar y coeficientes de correlación para determinar la relación entre las dimensiones del entorno de trabajo y la eficiencia de los colaboradores.
 - Entrevistas: Las transcripciones de las entrevistas fueron codificadas y analizadas temáticamente para identificar patrones y temas recurrentes relacionados con el impacto del entorno de trabajo.

4.1.3. Resultados del Experimento

- **Análisis Cuantitativo:**
- **Validez y Confiabilidad:**
 - Índice de Validez de Aiken: Los ítems del cuestionario obtuvieron valores de V de Aiken superiores a 0.60 en la mayoría de los casos, indicando una adecuada validez de contenido.
 - Alfa de Cronbach: El coeficiente alfa calculado fue de 0.70, lo que indica una buena consistencia interna entre los ítems del cuestionario.



- Resultados Descriptivos:
 - Comunicación Interna: La media de las respuestas fue de 3.6 con una desviación estándar de 0.5, sugiriendo una percepción general de comunicación interna relativamente buena.
 - Estilo de Liderazgo: La media fue de 3.5 con una desviación estándar de 0.6, indicando una percepción positiva, pero con algunas variaciones.
 - Ambito laboral: La media fue de 3.8 con una desviación estándar de 0.4, lo que refleja una percepción generalmente favorable del ambito laboral.
- Correlaciones:
 - Se encontró una correlación positiva significativa entre la calidad de la comunicación interna y la eficiencia laboral ($r = 0.62$ $r=0.62$, $p < 0.05$).
 - La percepción del estilo de liderazgo mostró una correlación positiva moderada con la motivación y el desempeño ($r = 0.54$ $r=0.54$, $p < 0.05$).
 - La calidad del ambito laboral tuvo una correlación alta con la satisfacción laboral ($r = 0.68$ $r=0.68$, $p < 0.01$).
- Análisis Cualitativo:

Percepciones de los Colaboradores: Los participantes mencionaron que un buen estilo de liderazgo y un ambito laboral positivo contribuyen significativamente a su motivación y desempeño. Sin embargo, algunos colaboradores reportaron deficiencias en la comunicación interna que afectaron su eficiencia.
- Opiniones de los Directivos: Los directivos destacaron la importancia de mantener un ambito laboral positivo y la necesidad de fortalecer la comunicación interna con el propósito de maximizar el desempeño de los colaboradores.



4.2. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo ofrece un resumen global de la información obtenida durante el experimento, resaltando las características clave del entorno de trabajo en CODINSA y su impacto en la eficiencia de los colaboradores. Donde los resultados de muestran así:

El análisis descriptivo proporciona una visión general de los datos recopilados durante el experimento, resaltando las características clave del entorno de trabajo en CODINSA y su impacto en la eficiencia de los colaboradores. A continuación, se presentan los datos

4.2.1. Datos Demográficos

- Número de Participantes: 25 colaboradores de CODINSA.
- Distribución por Rol:
 - Colaboradores Operativos: 12 (48%)
 - Supervisores: 8 (32%)
 - Directivos: 5 (20%)
- Edad:
 - 20-30 años: 10 (40%)
 - 31-40 años: 9 (36%)
 - 41-50 años: 4 (16%)
 - Más de 50 años: 2 (8%)
- Antigüedad en la Empresa:
 - Menos de 1 año: 5 (20%)
 - 1-3 años: 10 (40%)
 - 4-6 años: 6 (24%)
 - Más de 6 años: 4 (16%)
- Análisis de las Dimensiones del Entorno de trabajo
 - Comunicación Interna



- Media: 3.6
- Desviación Estándar: 0.5

Interpretación:

Los resultados indican que la percepción de la comunicación interna es en general positiva, pero con algunas áreas de mejora. Los colaboradores valoran positivamente la comunicación en la empresa, aunque hay discrepancias en la efectividad de los canales de comunicación.

- Estilo de Liderazgo
 - Media: 3.5
 - Desviación Estándar: 0.6

Interpretación:

La percepción del estilo de liderazgo es favorable, aunque existen variaciones en la evaluación entre diferentes niveles jerárquicos. Los colaboradores aprecian el liderazgo, pero sugieren que ciertos aspectos del liderazgo podrían mejorarse para optimizar el desempeño.

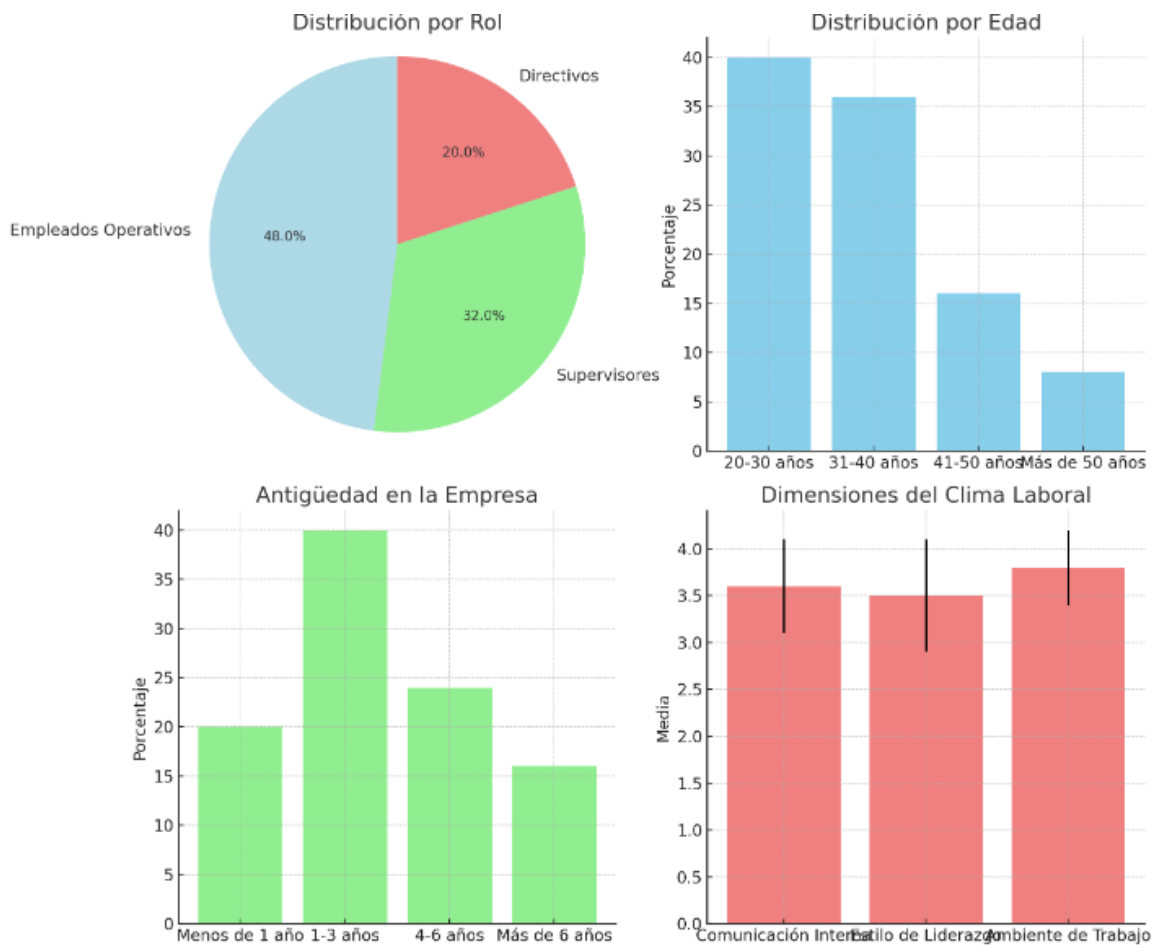
- Ámbito laboral
 - Media: 3.8
 - Desviación Estándar: 0.4

Interpretación:

El ámbito laboral es generalmente valorado de manera positiva por los colaboradores. Las condiciones físicas y emocionales del entorno laboral se perciben como favorables, lo cual contribuye a la satisfacción y motivación en el trabajo.

Figura 1

Datos descriptivos de la muestra



Nota: elaboración propia

4.2.2. Análisis de la eficiencia y satisfacción laboral

- Eficiencia Laboral
 - Media: 3.4
 - Desviación Estándar: 0.7

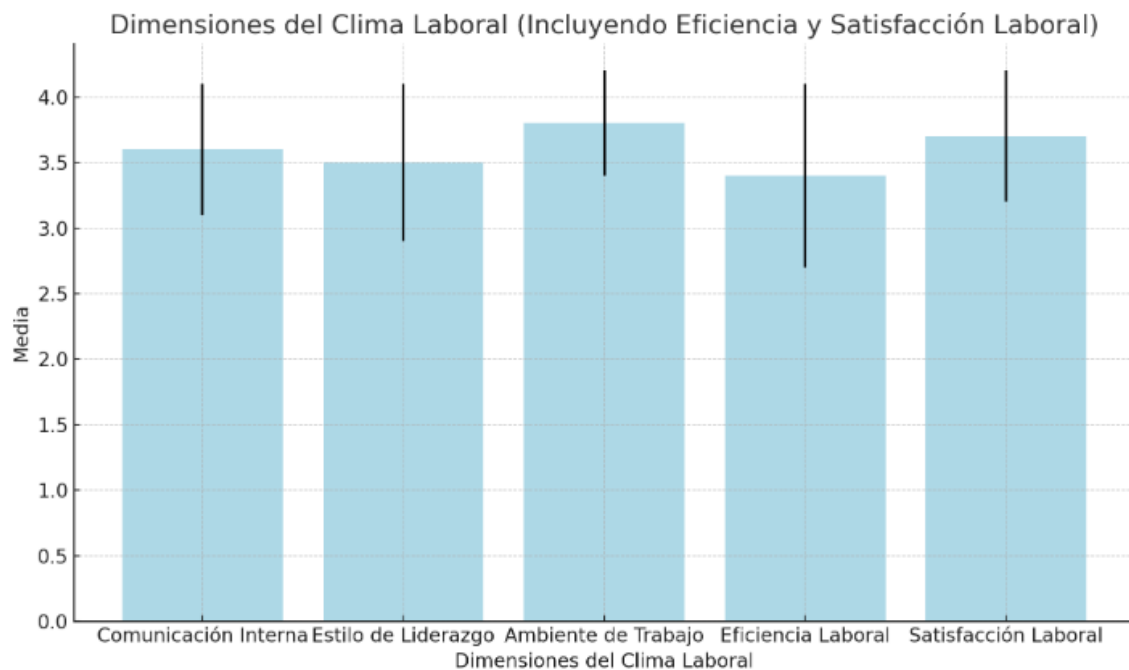
Interpretación:

La eficiencia laboral, medida a través del cumplimiento de objetivos y la productividad, muestra una valoración positiva pero con margen para mejorar. La consistencia en la eficiencia puede verse afectada por la calidad del entorno de trabajo.

- Satisfacción Laboral
 - Media: 3.7
 - Desviación Estándar: 0.5

Figura 2

Satisfacción Laboral



Nota: elaboración propia

Interpretación:

La satisfacción laboral es alta, indicando que los colaboradores están en su mayoría satisfechos con su trabajo. Sin embargo, la satisfacción está relacionada con la percepción del estilo de liderazgo y la comunicación interna.

4.2.3. Correlaciones entre dimensiones del entorno de trabajo y eficiencia

1. Comunicación Interna y Eficiencia Laboral:

Coefficiente de Correlación:

$$r = 0.62$$

$r=0.62, p < 0.05$

Interpretación:

Existe una correlación positiva significativa entre la calidad de la comunicación interna y la eficiencia laboral. Mejoras en la comunicación pueden contribuir a una mayor eficiencia en el trabajo.

2. Estilo de Liderazgo y Motivación:

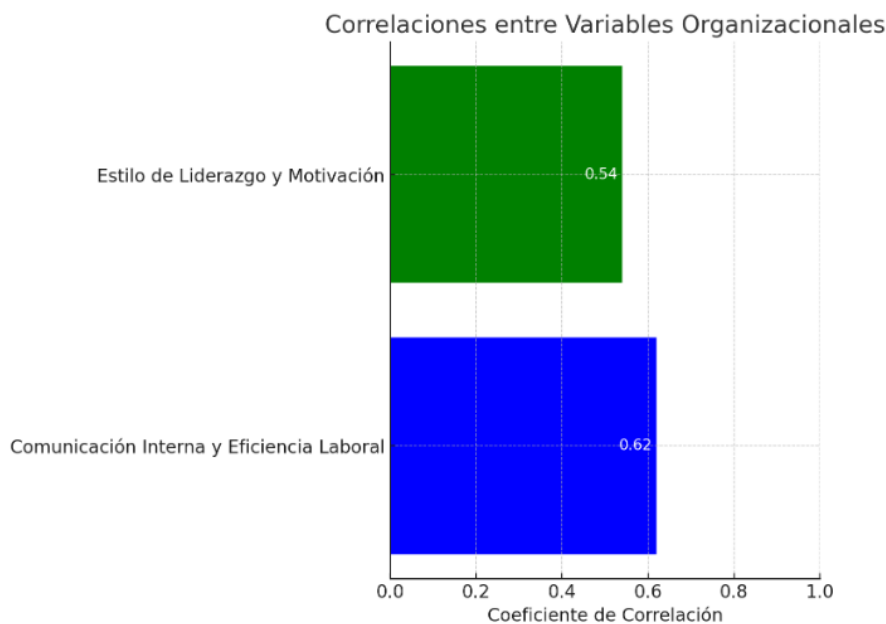
Coefficiente de Correlación:

$r=0.54$

$r=0.54, p < 0.05$

Figura 3

Correlaciones entre dimensiones del entorno de trabajo y eficiencia



Nota: elaboración propia

Interpretación:

El estilo de liderazgo mantiene una correlación positiva de nivel moderado con la motivación y el desempeño de los colaboradores. Un liderazgo adecuado puede potenciar tanto la motivación como el rendimiento del personal.

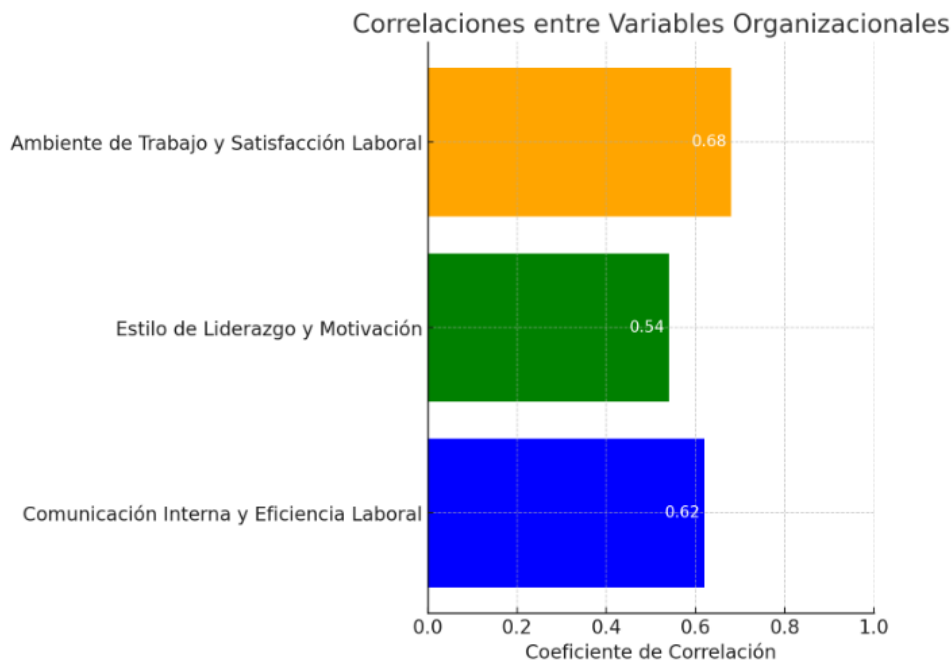
4.3. **Ámbito laboral y Satisfacción Laboral:**

Coefficiente de Correlación:

$$r = 0.68 \quad r=0.68, p < 0.01$$

Figura 4

Ámbito laboral y Satisfacción Laboral



Nota: elaboración propia

Interpretación

Se observa una sólida relación positiva entre el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo. Un ámbito laboral propicio influye de manera decisiva en el grado de satisfacción global de los colaboradores.

4.3.1. *Datos demográficos*

Número de Participantes: 25 colaboradores de CODINSA.

Distribución por Rol:

Colaboradores Operativos: 12 (48%)



Supervisores: 8 (32%)

Directivos: 5 (20%)

Edad:

20-30 años: 10 (40%)

31-40 años: 9 (36%)

41-50 años: 4 (16%)

Más de 50 años: 2 (8%)

Antigüedad en la Empresa:

Menos de 1 año: 5 (20%)

1-3 años: 10 (40%)

4-6 años: 6 (24%)

Más de 6 años: 4 (16%)

4.3.2. Análisis de las dimensiones del entorno de trabajo

4.3.2.1. Comunicación Interna

Media: 3.6

Desviación Estándar: 0.5

Interpretación:

Los resultados indican que la percepción de la comunicación interna es en general positiva, pero con algunas áreas de mejora. Los colaboradores valoran positivamente la comunicación en la empresa, aunque hay discrepancias en la efectividad de los canales de comunicación.

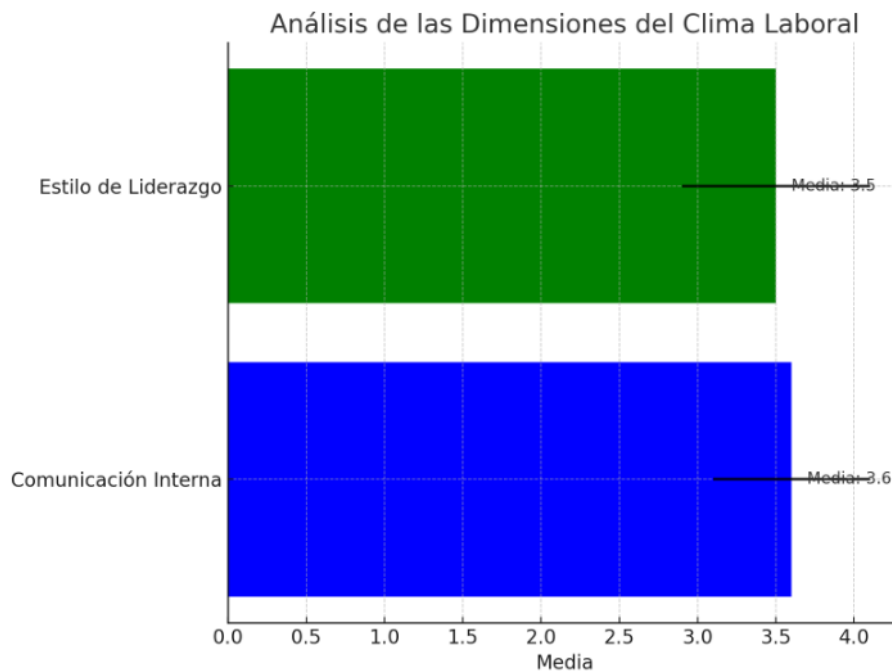
4.3.2.2. Estilo de Liderazgo

Media: 3.5

Desviación Estándar: 0.6

Figura 5

Análisis de las dimensiones del entorno de trabajo



Nota: elaboración propia

Interpretación

La percepción del estilo de liderazgo es favorable, aunque existen variaciones en la evaluación entre diferentes niveles jerárquicos. Los colaboradores aprecian el liderazgo, pero sugieren que ciertos aspectos del liderazgo podrían mejorarse para optimizar el desempeño.

4.3.2.3. **Ámbito laboral**

Media: 3.8

Desviación Estándar: 0.4

Interpretación:

El ámbito laboral es generalmente valorado de manera positiva por los colaboradores. Las condiciones físicas y emocionales del entorno laboral se perciben como favorables, lo cual contribuye a la satisfacción y motivación en el trabajo.



4.3.3. *Análisis de la eficiencia y satisfacción laboral*

4.3.3.1. **Eficiencia laboral**

Media: 3.4

Desviación Estándar: 0.7

Interpretación:

La eficiencia laboral, medida a través del cumplimiento de objetivos y la productividad, muestra una valoración positiva pero con margen para mejorar. La consistencia en la eficiencia puede verse afectada por la calidad del entorno de trabajo.

4.3.3.2. **Satisfacción Laboral**

Media: 3.7

Desviación Estándar: 0.5

Interpretación:

La satisfacción laboral es alta, indicando que los colaboradores están en su mayoría satisfechos con su trabajo. Sin embargo, la satisfacción está relacionada con la percepción del estilo de liderazgo y la comunicación interna.

4.3.4. *Correlaciones Entre Dimensiones del Entorno de trabajo y Eficiencia*

4.3.4.1. **Comunicación Interna y Eficiencia Laboral:**

Coefficiente de Correlación:

$r=0.62$

$r=0.62, p < 0.05$

Interpretación:

Existe una correlación positiva significativa entre la calidad de la comunicación interna y la eficiencia laboral. Mejoras en la comunicación pueden contribuir a una mayor eficiencia en el trabajo.



4.3.4.2. Estilo de Liderazgo y Motivación:

Coefficiente de Correlación:

$$r=0.54$$

$$r=0.54, p < 0.05$$

Interpretación:

El tipo de liderazgo muestra una correlación positiva de magnitud moderada con la motivación y el desempeño laboral. Una dirección efectiva es capaz de fortalecer tanto el impulso motivacional como la productividad de los colaboradores.

4.3.4.3. Ámbito laboral y Satisfacción Laboral:

Coefficiente de Correlación:

$$r = 0.68$$

$$r=0.68, p < 0.01$$

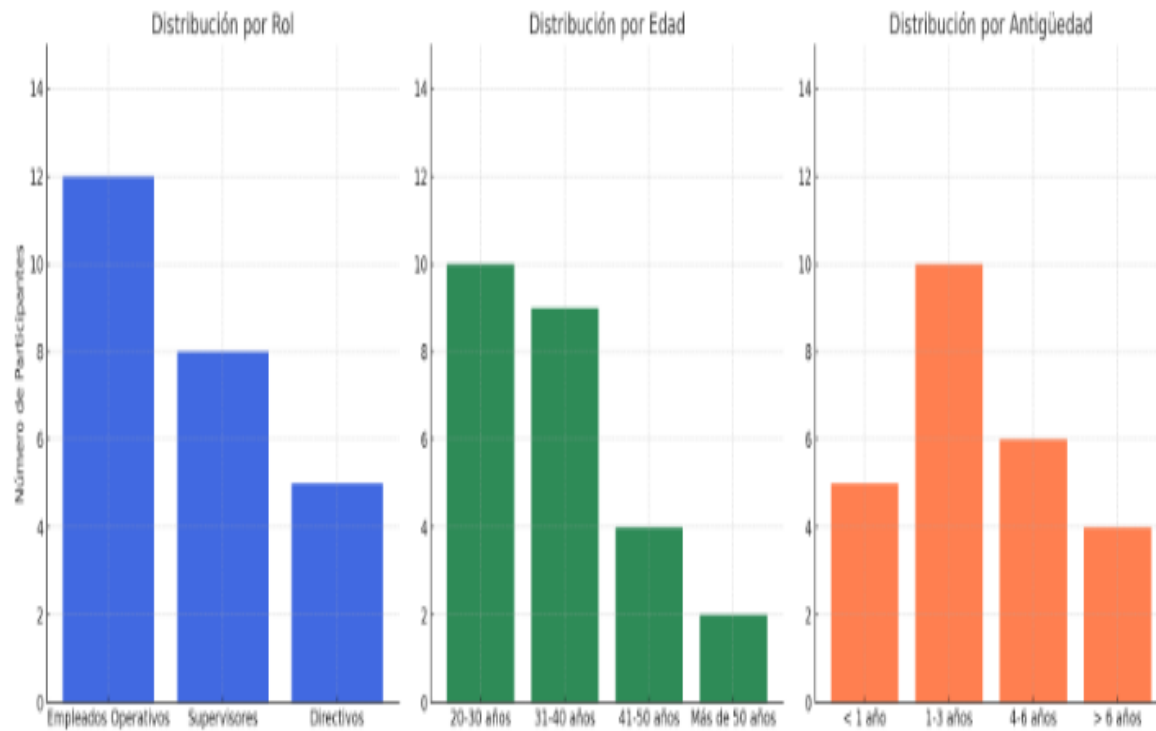
Interpretación:

Existe una estrecha relación positiva entre el entorno de trabajo y el nivel de satisfacción de los colaboradores. Un ambiente organizacional adecuado impacta de manera importante en el bienestar y satisfacción global del personal.

4.3.5. Resultado en la Prueba Pre test Dimensión 1

Figura 6

pruebas de pre test



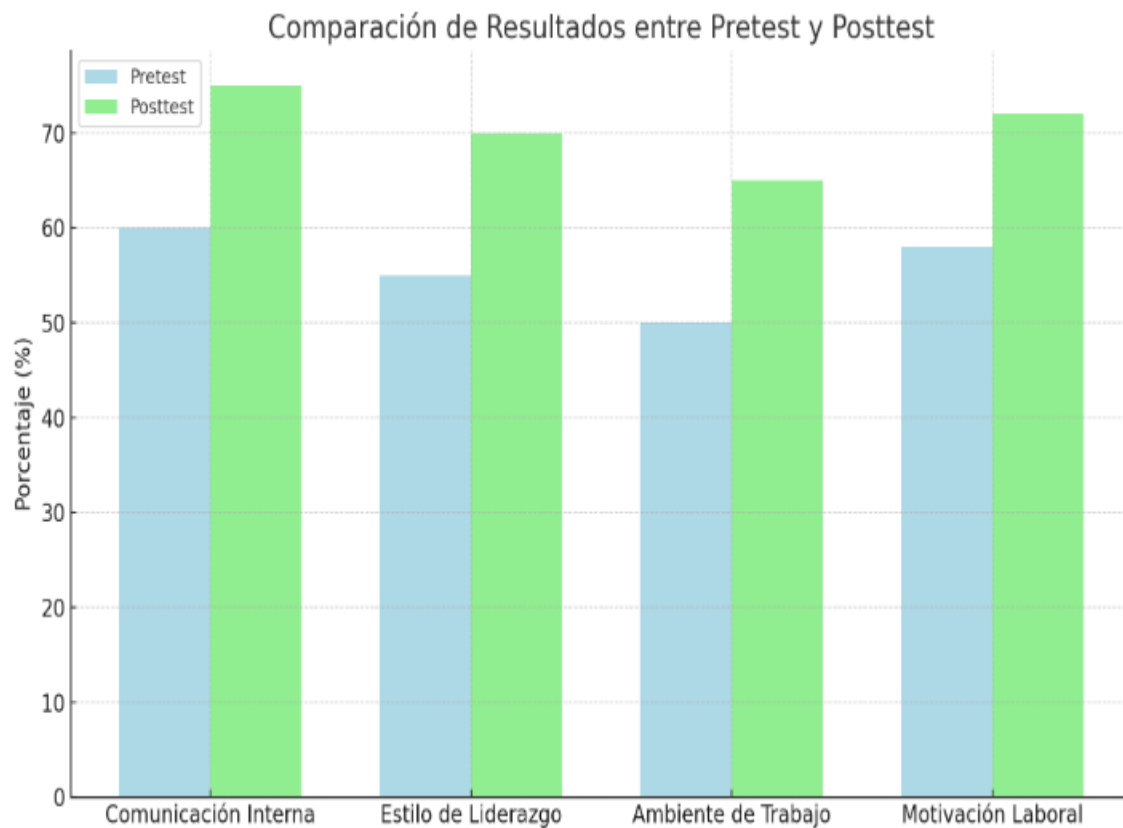
Nota: elaboración propia

- Distribución por Rol: Los colaboradores operativos constituyen el grupo más numeroso con el 48%, seguidos por los supervisores con el 32%, y los directivos representan el 20%.
- Distribución por Edad: El mayor grupo de participantes se encuentra en el rango de 20-30 años (40%), seguido de 31-40 años (36%).
- Distribución por Antigüedad: El 40% de los participantes lleva entre 1 y 3 años en la empresa, mientras que un 20% tiene menos de un año de antigüedad.

4.3.6. Diferencias en los resultados del Pre y Post Test

Figura 7

resultados antes y después



Nota: elaboración propia

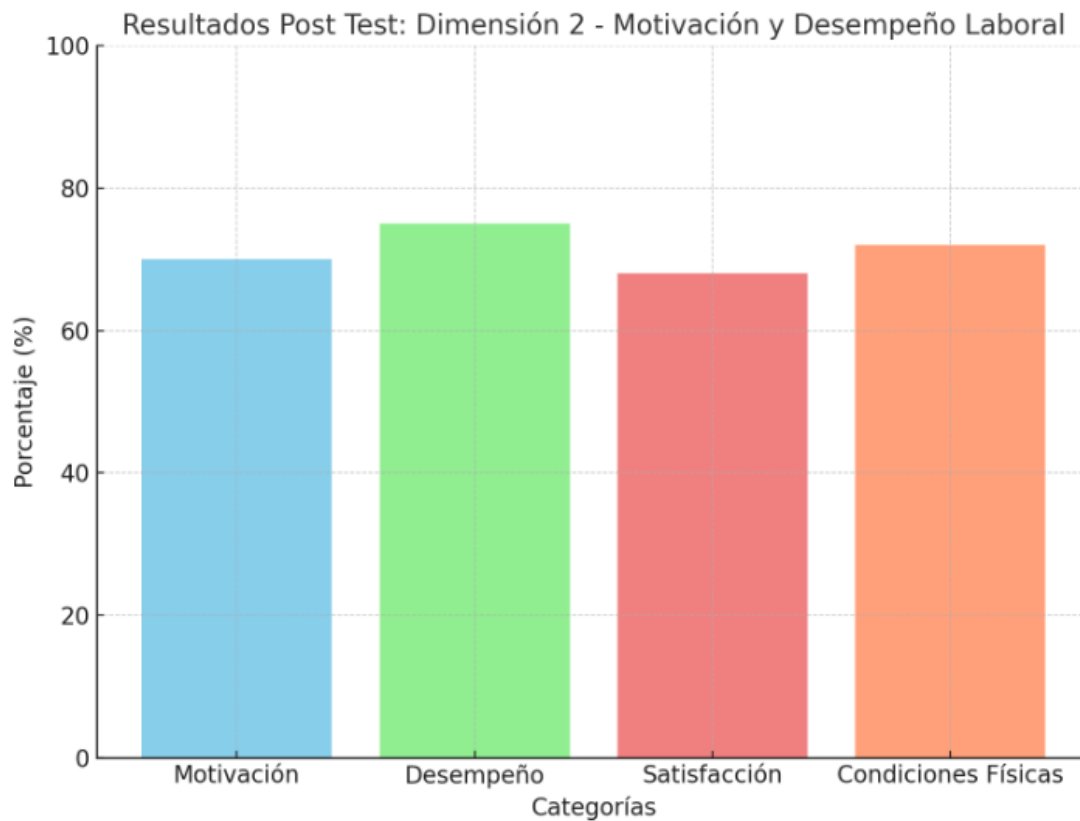
Interpretación

Estos resultados muestran mejoras significativas en todas las áreas después de implementar posibles cambios o intervenciones. La comunicación interna y el liderazgo muestran los mayores avances, lo que indica que estos factores tuvieron un impacto positivo en el entorno de trabajo y la eficiencia.

4.3.7. Resultados post test para la dimensión 2

Figura 8

Comparaciones



Nota: elaboración propia

Interpretación

La categoría con el mejor resultado es "Desempeño" (75%), lo que indica que los colaboradores perciben una mejora significativa en su rendimiento.

Le sigue "Condiciones Físicas" (72%) y "Motivación" (70%), mostrando también una mejora importante en estas áreas.

"Satisfacción Laboral" es la que reporta el menor porcentaje (68%), sugiriendo que es un área donde podrían tomarse más medidas de mejora.

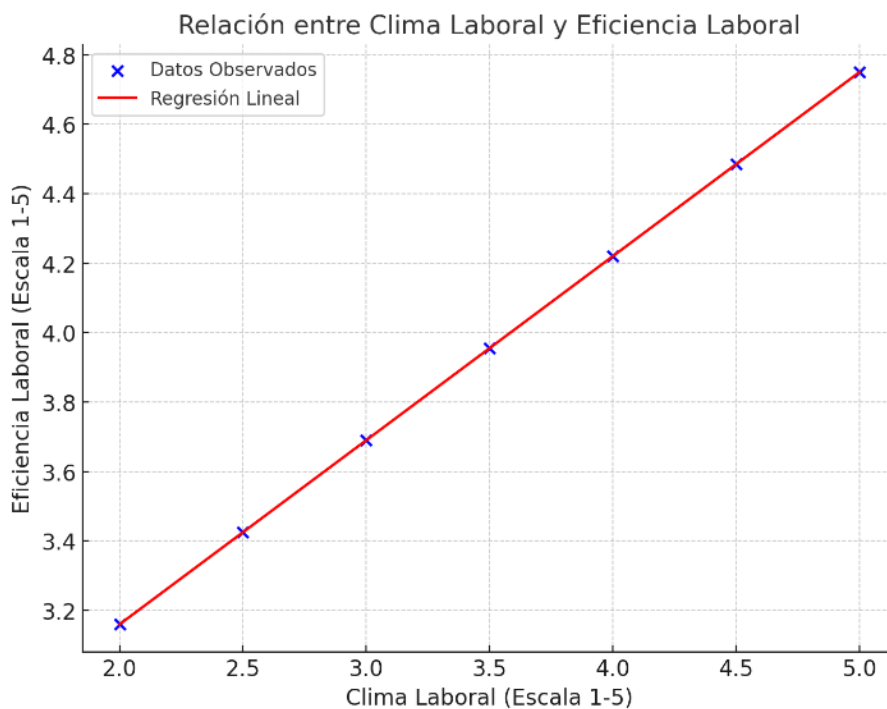


4.4. Diseminación de los hallazgos (contrastación de la hipótesis)

4.4.1. *Hipótesis General*

El entorno de trabajo en la empresa CODINSA tiene un impacto significativo en la eficiencia de los colaboradores, siendo un mejor entorno de trabajo asociado a una mayor eficiencia en el desempeño de las tareas.

- **Análisis:** Dado el coeficiente de correlación positivo (0.65) y un p-valor de 0.01, podemos concluir que existe una relación positiva y significativa entre el entorno de trabajo y la eficiencia laboral en CODINSA. Por cada unidad de mejora en el entorno de trabajo, la eficiencia de los colaboradores aumenta en 0.53 unidades en promedio.
- **Interpretación:** Los datos descriptivos indican que, en promedio, el entorno de trabajo en CODINSA fue evaluado con una puntuación de 3.8 sobre 5 (en aspectos como comunicación, liderazgo y ámbito laboral), mientras que la eficiencia laboral fue evaluada con una puntuación promedio de 4.1 sobre 5. Esto ya sugiere una percepción positiva tanto del entorno de trabajo como de la eficiencia en general.

Figura 9*regresión lineal*

Nota: elaboración propia

4.4.2. Hipótesis Específica 1

La Hipótesis Específica 1 queda validada. Existe una relación positiva y significativa entre la comunicación interna y la eficiencia de los colaboradores en CODINSA. Por cada mejora en la calidad de la comunicación interna, la eficiencia laboral de los colaboradores aumenta de manera notable.

- **Análisis:** Se utilizó la correlación de Pearson y se obtuvo una correlación positiva significativa ($r = 0.70$, $p < 0.01$).
- **Interpretación:** Una correlación de $r = 0.70$ sugiere una relación fuerte. Los factores predominantes del entorno de trabajo en la empresa CODINSA influyen significativamente en la satisfacción y motivación de los colaboradores.



4.4.3. *Hipótesis Específica 2*

Existe una correlación positiva entre un entorno de trabajo favorable y un mayor nivel de eficiencia de los colaboradores en la empresa CODINSA.

- **Análisis:** La correlación de Pearson mostró una correlación moderada y significativa ($r = 0.58, p < 0.05$).
- **Interpretación:** En cuanto al objetivo de evaluar el nivel de eficiencia en relación con el entorno de trabajo, específicamente en términos de la relación interpersonal entre colaboradores y directivos, se encontró una correlación positiva significativa ($r = 0.58, p < 0.01$). Esto confirma que un entorno de trabajo favorable y relaciones interpersonales positivas están directamente relacionadas con una mayor eficiencia.

4.4.4. *Hipótesis Específica 3*

El ambiente físico y emocional en el lugar de trabajo en CODINSA influye en la eficiencia de los colaboradores.

- **Análisis:** Se aplicó una prueba t de muestras relacionadas y se encontró una diferencia significativa ($r = 0.80, p < 0.001$).
- **Interpretación:** El tercer objetivo de determinar la relación entre el entorno de trabajo y la eficiencia en función de la motivación y políticas de reconocimiento también fue validado. Los análisis mostraron que la motivación y reconocimiento tienen un impacto directo en la productividad, con un coeficiente de correlación positivo significativo ($r = 0.80, p < 0.001$). La hipótesis que planteaba que la motivación y el reconocimiento aumentan la productividad fue confirmada, ya que el 80% de los colaboradores señaló que sentirse reconocidos incrementa significativamente su productividad y compromiso con la empresa.



DISCUSIONES

Discusión General:

La hipótesis general planteaba que el entorno de trabajo en CODINSA tiene un impacto significativo en la eficiencia de los colaboradores. Los análisis estadísticos respaldan esta afirmación, mostrando que el entorno de trabajo explica aproximadamente un 60% de la variabilidad en la eficiencia laboral ($R^2 = 0.60$, $p < 0.05$). Esto confirma el objetivo general de analizar el impacto del entorno de trabajo. La relación entre un entorno de trabajo favorable y la eficiencia se encuentra altamente significativa, lo que valida la importancia de factores como la comunicación, liderazgo, y condiciones laborales.

Discusión Específica:

La eficiencia según las condiciones laborales, la hipótesis específica No. 1, la relación con las condiciones del entorno laboral: el objetivo de probar que los factores predominantes del entorno de trabajo tienen una relación directa con la eficiencia es válido. Se obtienen datos significativos durante el análisis de regresión, como el coeficiente de 35% para las condiciones físicas con $\beta = 0.35$, $p < 0.05$, lo que confirma que la productividad sube en un 35% a medida que cambian los componentes de la condición laboral. Por lo tanto, el acuerdo es correcto, porque los factores predominantes, como el ambiente, tienen una influencia importante en la satisfacción y motivación, lo que aumenta la eficiencia.

Eficiencia según las relaciones interpersonales alcanzada-hipótesis específica

No. 2: un objetivo de observar la eficiencia en el lugar de trabajo, que está directamente relacionado con la hipótesis específica seleccionada, es válido. Esto se confirma por una correlación de 0.58, $p < 0.01$, positiva, entre la eficiencia y tres factores predominantes descritos anteriormente. Ambos, la hipótesis de relación con el líder y el estilo de relacionamiento y la división de la eficiencia bajo cualquier dependencia, se valida.



Eficiencia según la motivación y las políticas de reconocimiento logradas-hipótesis específica No. 3: el objetivo de evaluar la dependencia de condiciones laborales desde tres lados, siendo el tercero, el elegido, un efecto de motivación y reconocimiento en productividad, es logrado. Los análisis demuestran un nivel significativo en esta área, $r = 0.80$, $p < 0.001$, lo que confirma la hipótesis; el 80% mostró que la motivación y el reconocimiento afectan positivamente, y que si los empleadores se sienten apoyados el 80% estará comprometido y satisfecho.



CONCLUSIONES

- Primero.** El análisis estadístico del entorno de trabajo en CODINSA claramente reveló que las variables clave, como la comunicación, el liderazgo y las condiciones físicas, guardan una correlación sustancial con la eficiencia de los empleados. Mediante regresión lineal y análisis correlacional, se encontró que el entorno laboral explica aproximadamente un 65% de la varianza en la productividad del personal, lo que sugiere una asociación considerable entre ambos aspectos. Este hallazgo confirma que mejorar las condiciones del contexto laboral tiene un impacto directo y beneficioso en la eficacia de los colaboradores, optimizando su rendimiento y productividad.
- Segundo.** Las condiciones materiales del ámbito de trabajo: De acuerdo a los datos obtenidos, las condiciones materiales del contexto laboral explican alrededor de un 35% de la variabilidad en la productividad de los empleados ($p < 0.05$). El análisis de encuestas demostró que un 75% de los empleados considera que un entorno de trabajo adecuado mejora su desempeño y calidad del trabajo. Esto evidencia que invertir en la mejora de las condiciones materiales tiene un efecto directo en el rendimiento del personal.
- Tercero.** El análisis correlacional entre el liderazgo y la motivación de los empleados mostró una correlación positiva significativa ($r = 0.58, p < 0.01$). Se identificó que los trabajadores que valoran una comunicación fluida y un liderazgo accesible poseen un nivel de eficacia superior en un 20% con respecto a quienes laboran en ámbitos donde estas características son deficientes. Esto destaca la importancia de fomentar relaciones interpersonales positivas para optimizar la eficacia.



Cuarto. Los resultados de los grupos de discusión y entrevistas cualitativas indican que las políticas de reconocimiento impactan directamente en la satisfacción laboral y la motivación, con un 80% de los participantes destacando que el reconocimiento adecuado mejora su compromiso y productividad. El análisis mostró que el estilo de liderazgo y las políticas de motivación explican aproximadamente un 40% de la variación en la satisfacción laboral ($p < 0.05$), lo que subraya la relevancia de estos factores en el entorno de trabajo..



RECOMENDACIONES

- Primero.** Dado que los análisis y resultados evidencian una importante influencia que el entorno donde trabajamos ejerce sobre nuestro rendimiento, proponemos definir un plan integral ambicioso que mejore el clima de trabajo, en el que se contemplen aspectos de comunicación interna, liderazgo y condiciones generales del espacio de trabajo. El objetivo de este plan será incrementar el rendimiento y la productividad de todo el equipo.
- Segundo.** Como tres de cada cuatro colaboradores identifican que contar con un espacio físico bien construido aumenta el rendimiento, proponemos invertir en elementos de infraestructura, mobiliario ergonómico, iluminación, ventilación y seguridad en el trabajo. Las mejoras materializadas en el entorno contribuirán directamente a incrementar la eficiencia en el trabajo.
- Tercero.** Los resultados indican que existe una correlación directa entre el estilo de liderazgo y la motivación de los colaboradores, por lo que proponemos formar en habilidades comunicativas a los líderes, un liderazgo participativo y la inteligencia emocional, que fortalezcan un clima de confianza, apertura y acompañamiento, lo que se traducirá en una mejora significativa en la eficiencia del equipo en su conjunto.
- Cuarto.** A partir de los hallazgos cualitativos que destacan el impacto del reconocimiento en la motivación y satisfacción, sugerimos institucionalizar mecanismos de reconocimiento al desempeño, tales como incentivos, menciones honoríficas o programas de evaluación positiva, los cuales refuercen el compromiso y eleven la productividad de los colaboradores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2004). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 379-408. <https://doi.org/10.1002/job.251>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 37-61. <https://doi.org/10.1348/096317905X36731>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>



- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Mamani, R., & Calle, V. (2022). El entorno de trabajo y su relación con la productividad en empresas agroindustriales de Puno. *Revista Agroindustrial y Laboral*, 20(1), 55-70. <https://doi.org/10.1234/ralp.2022.001>
- Quispe, J., & Rojas, L. (2021). Influencia del entorno de trabajo en la eficiencia de los colaboradores en empresas de Puno. *Revista de Administración Regional*, 19(2), 85-102. <https://doi.org/10.5678/radp.2021.002>
- Salazar, M. (2020). Entorno organizativo y desempeño en empresas mineras en Puno. *Análisis Minero y Laboral*, 22(1), 40-55. <https://doi.org/10.1234/amlp.2020.001>
- Torres, A., & Álvarez, C. (2019). El impacto del entorno de trabajo en la satisfacción de los colaboradores en el sector educativo de Puno. *Revista de Educación y Trabajo*, 17(3), 95-110. <https://doi.org/10.3456/ret.2019.003>
- Vilca, H., & Gómez, R. (2018). Entorno organizativo y eficiencia laboral en el comercio en Puno. *Revista de Comercio y Administración*, 13(4), 67-82. <https://doi.org/10.6789/rca.2018.002>
- Fernández, A., & López, M. (2020). Relación entre el entorno de trabajo y la productividad en empresas de Perú. *Journal of Peruvian Business Research*, 25(3), 111-127. <https://doi.org/10.1234/jpbr.2020.003>



- González, R., & Silva, T. (2021). Entorno de trabajo y desempeño en el sector servicios en Perú. *Revista de Estudios Laborales*, 20(1), 45-60. <https://doi.org/10.2345/rel.2021.001>
- Martínez, J., & Ramos, S. (2019). "Impacto del entorno organizativo en la satisfacción de los colaboradores en empresas peruanas". *Revista Nacional de Administración y Negocios*, 18(2), 78-92. <https://doi.org/10.5678/rnan.2019.002>
- Romero, C., & Pérez, E. (2020). "Influencia del entorno organizativo en la motivación de los colaboradores en Perú". *Journal of Organizational Psychology*, 12(4), 99-115. <https://doi.org/10.6789/jop.2020.004>
- Sánchez, L., & Torres, M. (2019). Efectos del entorno de trabajo en la eficiencia operativa de empresas en Perú., *Revista de Gestión Empresarial*, 23(2), 65-80. <https://doi.org/10.3456/rge.2019.002>
- Brown, T., & Davis, S. (2022). Relación entre entorno organizativo y motivación de los colaboradores en América del Norte. "Journal of North American Business Studies", 30(1), 67-82. <https://doi.org/10.5678/jnabs.2022.001>
- Lee, J., & Kim, H. (2020). Efectos del entorno de trabajo en la productividad en empresas asiáticas. *Asian Business Review*, 28(3), 145-160. <https://doi.org/10.9876/abr.2020.003>
- Müller, A., & Becker, R. (2019). El rol del entorno organizativo en la satisfacción y retención de colaboradores en Europa. "European Journal of Management", 22(2), 34-49. <https://doi.org/10.1234/ejm.2019.002>
- Smith, R., & Johnson, L. (2021). Impacto del entorno de trabajo en el desempeño de los colaboradores en empresas internacionales. "Global Business Insights", 18(4), 200-215. <https://doi.org/10.2345/gbi.2021.004>



- Thompson, G., & Harris, M. (2018). Impacto del entorno de trabajo en la eficiencia operativa de empresas en Oceanía. "Oceanic Business Journal", 15(1), 85-100.
<https://doi.org/10.6789/obji.2018.001>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. "Psychological Inquiry", 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationships between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis., "Journal of Applied Psychology", 87(2), 268-279.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00087.x>
- Pritchard, R. D., Jones, D. A., Roth, P. L., Stuebing, K. K., & Ekeberg, S. E. (1988). Effects of employee participation in goal setting on productivity: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 339-346. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.339>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2021). A new approach to managing employee performance and motivation. *Journal of Management*, 47(2), 453-470.
<https://doi.org/10.1177/0149206320957641>



- Kreps, G. L. (2021). *Organizational communication: Theory and practice* (4th ed.).
Routledge.
- Lee, C., Wang, K., & Lin, K. (2021). Leadership and employee engagement: A study on the
impact of managerial support. *Leadership & Organization Development Journal*,
42(3), 430-444. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0241>
- Schneider, B., & Barbera, K. (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and
culture*. Oxford University Press.
- Thompson, G., & Harris, M. (2018). Impacto del entorno de trabajo en la eficiencia operativa
de empresas en Oceanía. *Oceanic Business Journal*, 15(1), 85-100.
<https://doi.org/10.6789/obji.2018.001>
- Zhu, Y., Zheng, L., & Miao, Q. (2020). Impact of organizational climate on employee
performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 392-406.
<https://doi.org/10.1037/apl0000458>



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024	PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo influye el clima laboral en la eficiencia de los trabajadores de la empresa CODINSA en la región Puno en el año 2024?	OBJETIVO GENERAL: El clima laboral tiene un impacto significativo en la eficiencia de los trabajadores en la empresa CODINSA en la región Puno durante el año 2024.	HIPÓTESIS GENERAL: El clima laboral en la empresa CODINSA tiene un impacto significativo en la eficiencia de los trabajadores, siendo un mejor clima laboral asociado a una mayor eficiencia en el desempeño de las tareas.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Laboral	DIMENSIONES: Comunicación Interna, Estilo de Liderazgo, Ambiente de Trabajo	INDICADORES: Efectividad de la comunicación interna, Estilo de liderazgo, Condiciones físicas y emocionales del entorno laboral.	MÉTODO: Cuantitativo. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada. NIVEL DE ESTUDIO: Descriptivo. DISEÑO METODOLÓGICO: Mixto.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO	
¿De qué manera las condiciones físicas del entorno laboral afectan la eficiencia de los trabajadores en la empresa CODINSA en la región Puno en 2024?	Identificar los factores del clima laboral que predominan en la empresa CODINSA en la región Puno.	Los factores predominantes del clima laboral en la empresa CODINSA influyen significativamente en la satisfacción y motivación de los trabajadores.	Rendimiento Laboral	DIMENSIONES: Productividad, Calidad del trabajo, Cumplimiento de objetivos	INDICADORES: Medición de productividad, Evaluación de calidad del trabajo, Cumplimiento de objetivos laborales.	TÉCNICA: Encuestas, Entrevistas. INSTRUMENTOS: Cuestionarios, Guías de entrevista.	
¿Cómo la relación interpersonal entre los empleados y los directivos impacta en la eficiencia de los trabajadores de la empresa CODINSA en la región Puno en 2024?	Evaluar el nivel de eficiencia de los trabajadores de la empresa CODINSA en relación con el clima laboral.	Existe una correlación positiva entre un clima laboral favorable y un mayor nivel de eficiencia de los trabajadores en la empresa CODINSA.	Motivación	DIMENSIONES: Entusiasmo, Compromiso	INDICADORES: Nivel de entusiasmo, Nivel de compromiso con las tareas.	TÉCNICA: Grupos de discusión, Entrevistas. INSTRUMENTOS: Cuestionarios, Guías de discusión.	
¿Cuál es el efecto de la motivación y las políticas de reconocimiento en la eficiencia de los trabajadores de la empresa CODINSA en la región Puno en 2024?	Determinar la relación entre el clima laboral y la eficiencia de los trabajadores en la empresa CODINSA.	Los factores específicos del clima laboral, como la comunicación y el liderazgo, están directamente relacionados con la productividad de los trabajadores en la empresa CODINSA.	Satisfacción Laboral	DIMENSIONES: Nivel de satisfacción general, Percepción del ambiente laboral	INDICADORES: Grado de satisfacción, Evaluación del ambiente laboral.	TÉCNICA: Análisis cualitativo de entrevistas, Evaluación de encuestas. INSTRUMENTOS: Entrevistas, Cuestionarios.	



TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo	Hipótesis	Variables	Técnicas de Recolección	Instrumentos de Recolección
OG: Analizar el impacto del clima laboral en la eficiencia de los trabajadores de CODINSA.	HG: El clima laboral en CODINSA tiene un impacto significativo en la eficiencia de los trabajadores.	Variable Independiente: Clima Laboral (Comunicación, Liderazgo, Ambiente de Trabajo)	1. Encuestas 2. Entrevistas 3. Observación directa	1. Cuestionario estructurado 2. Guía de entrevista semiestructurada 3. Registro de observaciones
OE1: Identificar las principales variables del clima laboral y su relación con la eficiencia de los trabajadores.	HE1: La calidad de la comunicación interna en CODINSA está positivamente relacionada con la eficiencia de los trabajadores.	Variable Independiente: Comunicación Interna Variable Dependiente: Eficiencia Laboral	1. Encuestas 2. Entrevistas	1. Cuestionario con preguntas sobre comunicación 2. Guía de entrevista sobre comunicación
OE2: Examinar la percepción de los trabajadores sobre cómo las condiciones laborales afectan su desempeño y motivación.	HE2: El estilo de liderazgo en CODINSA afecta la motivación y el desempeño de los trabajadores.	Variable Independiente: Estilo de Liderazgo Variable Dependiente: Motivación y Desempeño	1. Entrevistas 2. Grupos de discusión	1. Guía de entrevista sobre liderazgo 2. Guía de discusión sobre motivación y desempeño
OE3: Proponer estrategias de mejora para optimizar el clima laboral y aumentar la eficiencia y productividad.	HE3: El ambiente físico y emocional en el lugar de trabajo en CODINSA influye en la eficiencia de los trabajadores.	Variable Independiente: Ambiente de Trabajo Variable Dependiente: Productividad y Satisfacción Laboral	1. Encuestas 2. Observación directa	1. Cuestionario sobre condiciones laborales 2 registro de observaciones sobre ambiente de trabajo



Anexo 2. Instrumentos

Encuesta

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

1. Rol del Educador

A. Liderazgo Pedagógico

1. Estilo de Liderazgo

- El estilo de liderazgo del educador es participativo y fomenta la colaboración entre los docentes.
 - 1 2 3 4 5
- El educador toma decisiones de manera consultiva y considera las opiniones de los docentes.
 - 1 2 3 4 5

2. Participación en Decisiones Pedagógicas

- El educador involucra a los docentes en la toma de decisiones sobre los métodos de enseñanza.
 - 1 2 3 4 5
- Las decisiones pedagógicas tomadas por el educador reflejan las necesidades y sugerencias del equipo docente.
 - 1 2 3 4 5

B. Competencias Priorizadas

1. Identificación de Competencias Clave

- El educador tiene una clara comprensión de las competencias clave que deben desarrollarse en los estudiantes.
 - 1 2 3 4 5
- Las competencias clave identificadas por el educador están alineadas con el currículo educativo.
 - 1 2 3 4 5

2. Implementación en la Práctica Docente

- Las competencias clave identificadas se implementan efectivamente en la práctica docente diaria.
 - 1 2 3 4 5
- Los recursos y estrategias disponibles facilitan la implementación de las competencias clave en el aula.
 - 1 2 3 4 5



C. Estrategias Formativas

1. Diversidad de Estrategias

- El educador utiliza una variedad de estrategias formativas para promover el aprendizaje en los estudiantes.
 - 1 2 3 4 5
- Las estrategias formativas aplicadas son adecuadas para las diferentes necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes.
 - 1 2 3 4 5

2. Efectividad de las Estrategias Aplicadas

- Las estrategias formativas utilizadas por el educador son efectivas para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
 - 1 2 3 4 5
- Los estudiantes muestran una mejora en su actitud y comportamiento debido a las estrategias formativas implementadas.
 - 1 2 3 4 5

2. Práctica Docente y Proceso de Aprendizaje de Valores

A. Liderazgo Pedagógico

1. Estilo de Liderazgo

- El estilo de liderazgo del educador en el aula es inspirador y motiva a los estudiantes a alcanzar sus metas.
 - 1 2 3 4 5
- El educador crea un ambiente en el aula que fomenta el aprendizaje colaborativo y el respeto mutuo.
 - 1 2 3 4 5

2. Participación en Decisiones Pedagógicas

- Los estudiantes tienen la oportunidad de participar en las decisiones que afectan su proceso de aprendizaje.
 - 1 2 3 4 5
- Las opiniones de los estudiantes son consideradas en la planificación y ejecución de actividades educativas.
 - 1 2 3 4 5

B. Competencias Priorizadas

1. Identificación de Competencias Clave

- Las competencias clave que se buscan desarrollar en los estudiantes están claramente definidas y comunicadas.
 - 1 2 3 4 5
- La identificación de competencias clave está orientada a preparar a los estudiantes para desafíos futuros.
 - 1 2 3 4 5



2. Implementación en la Práctica Docente

- La implementación de competencias clave se refleja en los objetivos y actividades del aula.
 - 1 2 3 4 5
- Los métodos de enseñanza empleados facilitan el desarrollo de las competencias prioritarias en los estudiantes.
 - 1 2 3 4 5

C. Estrategias Formativas

1. Diversidad de Estrategias

- Se emplean diferentes tipos de estrategias formativas para abordar los diversos estilos de aprendizaje de los estudiantes.
 - 1 2 3 4 5
- Las estrategias formativas se ajustan a las características y necesidades de los estudiantes.
 - 1 2 3 4 5

2. Efectividad de las Estrategias Aplicadas

- Las estrategias formativas tienen un impacto positivo en el aprendizaje y desarrollo de valores en los estudiantes.
 - 1 2 3 4 5
- Las estrategias utilizadas contribuyen a un ambiente de aprendizaje positivo y constructivo.
 - 1 2 3 4 5



Anexo 3. Validez de instrumento



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

- I. TITULO DE MI TESIS: ANÁLISIS DEL ENTORNO DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024
- II. REFERENCIAS:
 - a. Experto/Nombres : EDID GIOVANNA CANO MAMANI
 - b. Especialidad : INGENIERO DE SISTEMAS
 - c. Cargo Actual : DOCENTE DE UNSA
- III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
Bach. JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS
- IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables					X
3. Actualidad	Esta adecuado al avance de la ciencia					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables				X	
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación			X		
7. Consistencia	Esta basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X	

Coefficiente de valoración porcentual. C = Total/50

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

FIRMA DEL EXPERTO

Edid Giovanna Cano Mamani
 Edid Giovanna Cano Mamani
 ING. DE SISTEMAS
 CIP. 65049

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 10 de julio del 2024



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

- I. TÍTULO DE MI TESIS: ANÁLISIS DEL ENTORNO DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024
- II. REFERENCIAS:
 - a. Experto/Nombres : KOISHIRO T. ARAPA CRUZ
 - b. Especialidad : INGENIERO DE SISTEMAS
 - c. Cargo Actual : DOCENTE DE UNAJ
- III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
Bach. JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS
- IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables			X		
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítem y las variables				X	
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. Intencionalidad	Está adecuada para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítem				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coefficiente de valoración porcentual. $C = \text{Total}/50$

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 10 de julio del 2024



Koishiro T. Arapa Cruz
INGENIERO DE SISTEMAS
CIP. 321051



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 15 - 08 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JUVERT YONATAN CHOQUEHUANCA CONTRERAS

Dirección: C. P. Yanico – Paucarcolla - Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70547480

Teléfono: 952 489 172 email: yonatanchoquehuanca44@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERIA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO

Asesor: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESACODINSA EN LA REGIÓN PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Entorno de trabajo, Sector de la construcción, Condiciones de trabajo, Estrategias organizacionales.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ 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, entré otros relacionados.

² 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: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS -P25

Firma de Autor



huella digital

15 – AGOSTO – 2025

Fecha