



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



**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HENRY VIDAL MACHACA LEONARDO

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

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HENRY VIDAL MACHACA LEONARDO

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


: _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO


: _____
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS


: _____
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1111-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 12 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-12458** de fecha **06-09-2024** de **HENRY VIDAL MACHACA LEONARDO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

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

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

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * Primer miembro : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * Asesor : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : lunes 16 de setiembre de 2024
- * Hora : 8:00 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



RESOLUCIÓN N° 262-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 11 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7947** de fecha 02 de julio de 2024, del **Bach. HENRY VIDAL MACHACA LEONARDO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. HENRY VIDAL MACHACA LEONARDO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024, presentado por el (la) **Bach. HENRY VIDAL MACHACA LEONARDO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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



UNIVERSIDAD ANDINA -
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Lelmaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 196-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Jullaca, 06 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6276** de fecha 28 de mayo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) **Bach. HENRY VIDAL MACHACA LEONARDO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

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

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**, presentado por el (la) **Bach. HENRY VIDAL MACHACA LEONARDO**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. S. S. L. *Seimaco Aguilar Pinto*
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)



CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	18%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to North Eastern Regional Institute of Science and Technology	<1%



Metadatos complementarios - UANCV



CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Henry Vidal Machaca Leonardo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70861774
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-5947-8159
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Apolinar Florez Lucana
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Santotomas Licimaco Aguilar Pinto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Robbins Flores Aguilar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Datos de investigación	



Línea de investigación	Administración Pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel Latitud: 12° 4' 38.14 Longitud: 77° 5' 34.33</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 - Agosto 2024 2024 – 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 - Librería	Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

 Dr. Sc. S. Leticia Aguilar Pinto
DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Henry Vidal Machaca Leonardo identificado con DNI Nro. 70861774
en mi condición de egresado de:

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

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

CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN
2024

Asesorado por: Dr. Apolinar Florez Lucana

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 28 de octubre del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Agradezco a Dios por guiarme hasta aquí y ayudarme a cumplir mis metas, mostrando su amor y bondad sin límites. También, agradezco a mi madre por estar siempre a mi lado, sus valiosos consejos y valores, y la inspiración que me llevó a ser una buena persona, pero, más que nada, por su afecto sin límites. A mi padre, quien ha sido el pilar fundamental en mi formación académica y personal, brindándome un apoyo inquebrantable. Y a los profesores, quienes han dejado una marca indeleble en cada fase de mi trayectoria universitaria.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por enseñarme a mantener la calma frente a los desafíos y perseverar hasta alcanzar mis metas.

A mi madre, mi mejor amiga y aliada, un ejemplo de vida que ha sido mi apoyo incondicional tanto en esta tesis como en todas las facetas de mi existencia.

A mi padre, por sus sabias enseñanzas y por ser mi constante apoyo en cada paso que doy.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del estudio.....	17

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	19
2.2. Objetivos específicos.....	19

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	20
--	----



3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	20
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	22
3.1.3. Antecedentes locales.....	25
3.2. Bases teóricas.....	27
3.2.1. Clima laboral.....	27
3.2.2. Teorías sobre clima laboral.	28
3.2.3. Factores que influyen el clima laboral.....	30
3.2.4. Dimensiones de clima laboral.	31
3.2.5. Productividad.....	35
3.2.6. Características de la productividad.....	36
3.2.7. Tipos de productividad.....	37
3.2.8. Cómo calcular la productividad laboral.	40
3.2.9. Dimensiones de la productividad.	41
3.3. Marco conceptual.....	44

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.	45
4.2. Hipótesis específicas.....	45
4.3. Variables	46
4.4. Operacionalización de variables	47



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación 48

5.2. Métodos aplicados a la investigación 48

5.3. Tipo de Investigación..... 48

5.4. Nivel de investigación..... 48

5.5. Diseño de investigación..... 49

5.6. Población y Muestra 49

 5.6.1. Población 49

 5.6.2. Muestra..... 49

5.7. Técnicas e instrumentos..... 50

 5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta. 50

 5.7.2. Instrumento. Se utilizó un cuestionario estructurado 50

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento 50

 5.8.1. Confiabilidad 51

 5.8.2. Validez 51

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos 52

5.10. Contrastación de hipótesis 52

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 59

6.2. Discusión de resultados 68



CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	83
Matriz de consistencia.....	84
Matriz de datos.....	85
Instrumento(s) de Investigación	87
Validez del instrumento	90
Evidencias de recojo de datos.....	91



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 47

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad 1 51

Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad 2..... 51

Tabla 4 Medidas Simétricas..... 53

Tabla 5 Medidas Simétricas..... 54

Tabla 6 Medidas Simétricas..... 56

Tabla 7 Medidas Simétricas..... 57

Tabla 8 Medidas Simétricas..... 58

Tabla 9 Pruebas de normalidad 59

Tabla 10 Relación entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024. 60

Tabla 11 Relación entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024..... 62

Tabla 12 Relación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024..... 64

Tabla 13 Relación entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024..... 65

Tabla 14 Relación entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024..... 67



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024 61

Figura 2 Relación entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024..... 63

Figura 3 Relación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024..... 64

Figura 4 Relación entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024..... 66

Figura 5 Relación entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024..... 67



RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de los empleados públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, en 2024. Se adoptó un enfoque cuantitativo, realizando una investigación aplicada con un diseño no experimental de corte transversal. El nivel de investigación fue descriptivo y se utilizó un método deductivo. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta mediante un cuestionario. La muestra estuvo compuesta por 91 personas seleccionadas de una población total de 120 empleados públicos de la municipalidad. El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando el software SPSS. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva significativa entre el clima laboral y la productividad, evidenciada por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($\rho = 0.772$) y respaldada por la contrastación de hipótesis a través del coeficiente Tau-b de Kendall ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Estos hallazgos indican que un ambiente laboral favorable está estrechamente vinculado a niveles más altos de eficiencia en el trabajo. Además, subrayan la importancia de gestionar adecuadamente el clima laboral para mejorar la productividad organizacional en el contexto estudiado.

Palabras clave: Bienestar, eficiencia, rendimiento.



ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the work environment and the productivity of public employees in the District Municipality of San Miguel, province of San Román, in 2024. A quantitative approach was adopted, carrying out applied research with a non-specific design. cross-sectional experimental. The level of research was descriptive and a deductive method was used. To collect data, a survey was applied using a questionnaire. The sample was made up of 91 people selected from a total population of 120 public employees of the municipality. Data analysis was carried out using SPSS software. The results obtained revealed a significant positive correlation between the work environment and productivity, evidenced by Spearman's Rho correlation coefficient ($\rho = 0.772$) and supported by the hypothesis testing through Kendall's Tau-b coefficient ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$). These findings indicate that a favorable work environment is closely linked to higher levels of work efficiency. Furthermore, they highlight the importance of adequately managing the work environment to improve organizational productivity in the context studied.

Keyword: Well-being, efficiency, performance.



INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la administración pública, es crucial para comprender y mejorar el rendimiento organizacional en entidades gubernamentales. La Municipalidad Distrital de San Miguel, en la Provincia de San Román, se enfrenta a desafíos significativos en la gestión eficiente de sus recursos humanos y la optimización de sus procesos internos. Este estudio se centra en analizar cómo el clima laboral interviene en la productividad en dicho municipio, explorando las interacciones entre variables organizacionales y factores individuales que afectan el desempeño laboral y la eficacia operativa. Mediante un enfoque correlacional y cuantitativo, se busca identificar patrones y relaciones que orienten políticas y prácticas de gestión que incentiven un entorno profesional favorable y mejoren la productividad en el medio público local. Se estructura en los seis apartados. En el Cap. I se analiza el problema, se explican su planteamiento y justificación. El Cap. II se enfoca en los objetivos generales y específicos. El Cap. III se ocupa del marco teórico, con antecedentes, bases teóricas y conceptuales. En el Cap. IV se ve las hipótesis generales y específicas, se describen las variables y cómo se medirán. El Cap. V detalla el enfoque metodológico, los métodos utilizados. Por último, el Capítulo VI analiza resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la interacción entre el clima laboral y la productividad ha emergido como un tema de interés y estudio significativo en la literatura académica y empresarial. La comprensión de cómo las percepciones y condiciones del medio laboral repercuten en la eficiencia y el rendimiento del personal ha ganado atención en diversos contextos organizacionales, desde empresas multinacionales hasta organismos gubernamentales. Investigaciones previas han revelado relaciones sólidas entre un medio laboral agradable, caracterizado por la plenitud laboral, la motivación y el compromiso, y más productividad y el desempeño organizacional. Por el contrario, ambientes laborales negativos, marcados por tensiones interpersonales, falta de apoyo y ambigüedad en los roles laborales, han demostrado estar asociados con niveles más bajos de productividad y desempeño. Esta dinámica entre el clima laboral y su productividad no solo tiene implicaciones para la efectividad y la competitividad de las organizaciones a nivel global, sino que además afecta el bienestar en el ámbito laboral y salud psicológica y emocional de los colaboradores. Por ende, analizar y



comprender en detalle esta relación a nivel internacional es esencial para informar políticas y prácticas de gestión del talento que promuevan entornos laborales saludables, productivos y sostenibles globalmente.

A nivel nacional, en el ámbito peruano, la interacción entre ambas variables se rige como una cuestión de gran relevancia y atención tanto para la academia como para las organizaciones del país. La comprensión de cómo las condiciones laborales, los vínculos personales y las políticas institucionales influyen al rendimiento y la eficiencia de trabajadores en el ámbito nacional es esencial para fomentar el desarrollo socioeconómico y la competitividad empresarial. Investigaciones previas han evidenciado que un entorno de trabajo favorable, caracterizado por la plenitud laboral y la adhesión organizacional y la equidad en el trato, está asociado con mayores grados de productividad y bienestar laboral entre los trabajadores peruanos. Por el contrario, ambientes laborales adversos, como no tener reconocimiento, la sobrecarga y la ausencia de compromiso en el proceso de decisión, han confirmado que tiene un efecto perjudicial en la productividad y el rendimiento. Por lo tanto, el estudio riguroso y sistemático de esta relación a nivel nacional en el Perú es crucial para informar políticas laborales y estrategias de gestión del talento que impulsen entornos laborales saludables, productivos y sostenibles en el país.

A nivel local, en el contexto específico del municipio distrital de San Miguel, en la Provincia de San Román, Perú, la conexión entre el clima laboral y la productividad de los asalariados se posiciona como un asunto de particular importancia y pertinencia para la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. Comprender cómo las condiciones laborales, la interacción entre colegas y superiores, así como las directrices y prácticas en gestión de personal,



afectan en el desempeño y la eficiencia del personal en esta entidad pública es vital para promover el alcance de logro de los fines organizativos y aumentar los servicios generados a la comunidad local. Investigaciones anteriores sugieren que un ambiente de trabajo propicio, distinguido por una comunicación fluida, el reconocimiento del desempeño y el sentido de pertenencia, está asociado con elevadas tasas de productividad y felicidad laboral entre los trabajadores municipales. Por el contrario, ambientes laborales negativos, como la falta de visibilidad en las decisiones organizacionales, la percepción de injusticia organizacional y la ausencia de oportunidades profesionales, podrían incidir desfavorablemente en la productividad y la motivación de funcionarios. Por lo tanto, es imperativo llevar a cabo investigaciones detalladas y específicas a nivel local en el municipio para identificar y abordar las dinámicas subyacentes que influyen en el clima laboral y la productividad de los empleados, con miras a perfeccionar la eficacia organizacional y el bienestar laboral en esta institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024?



- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024?

1.3. Justificación del estudio

La razón teórica detrás de este análisis es investigar en detalle el entendimiento de la conectividad entre el clima laboral y la productividad de los empleados, aportando a la literatura científica existente y proporcionando una base teórica sólida para informar la práctica organizacional y el desarrollo de políticas laborales efectivas. Diversos estudios previos destacan la incidencia significativa, acentuando el valor de un medio laboral saludable y favorable para promover la productividad y el bienestar laboral. A pesar de ello, hay espacios en el entendimiento de esta relación en contextos específicos, Perú. Al abordar esta brecha en la literatura, contribuye a incrementar nuestro saber de mecanismos y las dinámicas que afectan a la interacción entre el ambiente de trabajo y la productividad, proporcionando información valiosa para el proceso de decisión gerencial y el lanzamiento de tácticas eficaces de gestión del talento.

La justificación práctica del estudio reposa en su habilidad para proporcionar recomendaciones concretas y aplicables destinadas a optimizar el clima laboral y



maximizar el rendimiento. Al profundizar en la comprensión de cómo diferentes aspectos del ambiente laboral impactan el desempeño del personal, se podrán diseñar intervenciones específicas que optimicen la colaboración, fomenten la motivación y mejoren el bienestar general de los trabajadores. Este enfoque busca optimar la eficiencia operativa y el cumplimiento de metas institucionales, también tiene como objetivo crear un lugar laboral más saludable, favoreciendo a la municipalidad como a su personal en términos de rendimiento, bienestar y desarrollo profesional continuo.

La explicación metodológica de este estudio apoya la acción deliberada de llevar a cabo un diseño no experimental de corte transversal, que examina la conectividad en ambas variables en la zona de estudio de manera sistemática y objetiva. Al optar por un enfoque cuantitativo, se están recopilando datos numéricos que facilitan el análisis estadístico de las relaciones entre variables, lo que permite identificar patrones y tendencias con mayor precisión. El nivel es correlacional se adecua al problema planteado, puesto que busca establecer el vínculo de variables sin intervenir en su curso natural. Además, el uso de un método deductivo garantiza la rigurosidad lógica en la formulación de hipótesis y la inferencia de conclusiones a partir de los datos recopilados. La técnica de sondeo se emplea para obtener datos directos de los asalariados sobre su impresión del entorno laboral y su nivel de productividad, mientras que el instrumento seleccionado. Esta selección metodológica se sustenta en la necesidad de garantizar resultados fiables y precisos que contribuyan a la comprensión y mejora del medio laboral y el rendimiento del equipo.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Analizar la relación entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.
- ✓ Evaluar la relación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.
- ✓ Analizar la relación entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.
- ✓ Evaluar la relación entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Según Larzabal y Oña (2022) en su tesis: *“La conexión entre el ambiente de trabajo y la eficiencia de los empleados en una compañía que produce lácteos”*; El objetivo es explorar cómo el ambiente del trabajador afecta su eficiencia en INLADEC. Dos cuestionarios fueron utilizados: uno para medir el ambiente laboral, que incluía 5 aspectos (motivación, comunicación, compensación, liderazgo y condiciones de trabajo) con un total de 27 preguntas, y otro para la productividad, que incluía 3 aspectos (personal, equipos y organización en el trabajo) con un total de 18 preguntas. Estos cuestionarios fueron respondidos por 77 empleados de la empresa. Los análisis estadísticos mostraron que los aspectos de motivación, comunicación, liderazgo y condiciones de trabajo del ambiente laboral obtuvieron puntuaciones altas, mientras que la compensación obtuvo una puntuación baja. En cuanto a la productividad, los aspectos de



personal, equipos y organización alcanzaron puntuaciones sobresalientes. A pesar de ello, no se vio una conexión significativa.

Asimismo, Escandón y Vélez (2021) en su artículo: *“Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador”* la meta principal de este proyecto es apoyar a mejorar el ambiente de trabajo en la Policía Nacional, enseñándoles a los líderes de cada área las estrategias más efectivas. Se quiere originar el apoyo del gobierno a los policías. El vínculo de cómo se siente la gente en el trabajo y su motivación impacta mucho en cuán competitiva es una empresa. Si los empleados se sienten bien en su ambiente laboral, trabajan mejor y esto se refleja en la calidad de lo que la empresa suministra. En un mundo que siempre está cambiando y muy competitivo, este factor es esencial para la prosperidad de toda empresa.

En el estudio titulado *“Clima laboral y su efecto en la productividad”*, Bayona y Gonzáles (2021) se propusieron como objetivo principal analizar el panorama actual del cómo las teorías del clima laboral impactan la producción empresarial, abordando el progreso y la competencia empresarial. Para responder a diversas preguntas, realizaron una revisión documental con un diseño descriptivo y un enfoque cualitativo, utilizando el método hermenéutico para interpretar textos. En su estudio, revisaron las características de investigaciones previas propuestas por diversos autores, examinando 51 artículos de estudios científicos recientes. Desde la evaluación, concluyeron que, a lo largo del tiempo, las organizaciones han reconocido cada vez más que la productividad no depende únicamente de recursos externos, sino que aspectos como el ambiente generado por los colaboradores hay un impacto significativo.



Por otro lado, se tiene a Morales y Pérez (2020) su estudio: *“Teletrabajo como técnica de competitividad y desarrollo para organizaciones del Ecuador”*. En Ecuador fue infravalorado a raíz de no haber entendimiento y reconocimiento de este concepto. Los progresos tecnológicos han favorecido a las compañías la creación de nuevas modalidades laborales. Dándose en aspectos, da la ejecución de un diseño laboral remoto en empresas, tanto a empresas de origen público y privadas en Ecuador, a fin de estimular la innovación y más competitividad por el manejo efectivo de instrumentos tecnológicos.

Para Prada, et al., (2020) En su estudio designado: *“Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología”* Este estudio descriptivo tiene con el propósito de investigar cómo el entorno laboral tiene un efecto en la comodidad individual de los colaboradores en diversas corporaciones de tecnología de la información en Colombia, en el modelo de Kopelman, Brief y Guzzo (1990). El propósito es evidenciar que hay conexiones estadísticamente favorables. Los términos: ambiente laboral, entidades tecnológicas, conformidad, eficacia e inspiración.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Presenta Huaraz y Mallqui (2023) su investigación llamada: *“Impacto del medio laboral y el reclutamiento en la movilidad de empleados en la sucursal de PwC en Perú”* Este estudio se centra en entender cómo el ambiente de trabajo y el transcurso de elección afectan la movilidad de empleados en PwC Perú entre 2019 y 2022. Se usó un enfoque de investigación retrospectiva, descriptiva, relacional y aplicada, basado en la lógica deductiva. 151 empleados de PwC Perú participaron en el estudio,



respondiendo un cuestionario tipo Likert con 21 preguntas aprobado por profesionales cultivados. Se examinaron aspectos como la comunicación interna, la intensidad de trabajo, la acreditación, adquisición de empleados y los métodos de elección. Se encontraron correlaciones significativas entre el ambiente laboral, los métodos de selección y la circulación de empleados. Estos resultados favorecen la noción de que el entorno laboral y el reclutamiento de personal influyen la rotación de personas.

Asimismo, Santana (2021) en su análisis: *“Ambiente de trabajo y rendimiento en empleados de la salud en la unidad de atención crítica - Hospital San Francisco Guayaquil, 2021”* El estudio buscaba determinar cómo se relaciona el ambiente de trabajo en referencia al rendimiento de profesionales de salud en unidades críticas. Se utilizó un enfoque descriptivo no correlacional con 100 participantes. Dos instrumentos validados fueron aplicados y los registros son examinados con el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados mostraron una conectividad débilmente verdadera del ambiente de trabajo y el desempeño. En resumen, se dio la interacción entre el ambiente del empleado y el rendimiento.

Por otro lado, se tiene a Dionicio y Núñez (2021) en su informe designado: *“El ambiente de trabajo y el impulso en los profesores de universidad”* La importancia del ambiente de trabajo y la energía de los trabajadores son formas fundamentales en la enseñanza. Es crucial que los profesores estén motivados para que una institución educativa funcione de manera eficaz. Asimismo, el entorno laboral es un aspecto crítico que conmueve el modo en que los colaboradores educativos se desempeñan y se sienten motivados en su trabajo. Debido a esto, se emprendió un estudio



en el año 2018 para analizar la asociación. Los resultados mostraron un enlace notable entre el entorno laboral y la motivación. Esto evidencia que hay una fuerte vinculación entre el ambiente de trabajo y el interés de los docentes.

Para Arevalo y Sanchez (2020) en la indagación denominada *"Entorno de trabajo en las instituciones: un repaso del marco teórico"* El artículo quiere resaltar el valor del clima laboral en la competitividad, por la revisión y cotejo de técnicas y modelos de mejores prácticas en firmas prominentes. Este se da como un elemento crucial en la superación competitiva, y que facilita a las entidades estar pendientes a las lecciones del usuario en la producción, operaciones, uso y administración de medios. Al examinar de adentro y afuera de las buenas prácticas en distintas áreas, las entidades podrían adecuarse y ejecutar técnicas para optimizar su empeño y competencia.

Según Taber y Quispe (2020) en estudio llamado: *"Clima de trabajo y atmósfera familiar en maestros y empleados de la Escuela Estatal 9 de diciembre - Ayacucho, 2020"* La finalidad de este análisis fue investigar tanto el ambiente laboral como el social familiar, y examinar su interacción, junto con el nexo entre el medio laboral y las interacciones en la familia que impactan en la armonía del hogar y en el bienestar de sus miembros. Se utilizaron instrumentos como la evaluación del medio laboral de Sonia Palma y la medición del medio social familiar de R.H. Moos. El enfoque del análisis consistió en describir correlaciones, utilizando un diseño transversal. El grupo examinado estaba formado por maestros y empleados

de la Escuela Pública "9 de diciembre" en Ayacucho, contando con 110 personas. Los hallazgos evidenciaron que no hubo asociación notable.

3.1.3. Antecedentes locales

Se tiene a Salas y Puntuca (2022) su tesis: *"Mejorando la autonomía y eficiencia de los empleados en EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021"*. su propósito principal del estudio buscó establecer la vinculación de las dos variables del grupo de investigación. Según Chiavenato (2017), en el segundo factor se defendió en las contribuciones de Gutiérrez Pulido (2020). Se dio un método basado en números y un diseño aplicado, con un formato que conlleva la no experimentación y correlacional. Los análisis de hipótesis, realizados, revelaron una correlación significativa, confirmando la conectividad entre la autonomía y el rendimiento laboral

En un estudio " Ambiente laboral y felicidad en el trabajo entre los empleados administrativos de una universidad nacional en Puno en el año 2020", Velezvía (2021) buscaba investigar la manera en que el ambiente laboral afecta la felicidad de los trabajadores administrativos. Se empleó un enfoque básico, transversal y que establecía relaciones, a través de un grupo seleccionado de 100 individuos de forma premeditada. Se utilizaron encuestas aprobadas para ambas variables y se empleó un enfoque hipotético-deductivo. Además, se llevaron estudios descriptivos y la prueba Rho de Spearman para llegar a conclusiones. Los hallazgos dieron una asociación óptima importante del clima laboral y el interés profesional.

Por otra parte, en la publicación titulada "Relación entre gestión logística y eficacia en la edificación del Instituto Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón de Juliaca hasta 2021", Maras (2021) exploró la influencia de



la gestión logística sobre el rendimiento productivo. El estudio surgió a raíz de pérdidas económicas constantes desde octubre de 2020, que se identificaron en los informes financieros mensuales dados al grupo ejecutivo de la compañía de construcción. Los resultados dan una asociación alta y optima de la gestión logística y la productividad. Se concluyó que optimar la gestión logística podría llevar a una optimización de la eficiencia en el proyecto, esto puede servir de referencia para otras obras con tipos iguales.

Coarite y Masco (2020) investigaron el lazo del lugar laboral y la conexión emocional de los colaboradores del municipio provincial de San Antonio de Putina, Puno, en el año 2020. Se usaron dos herramientas para evaluar ambas variables: la escala CL-SPC para el clima laboral y la encuesta de Satisfacción Laboral (UWES) para computar el engagement. Los resultados dieron una relación verdadera, y de extensión media, mostrando un grado correlativo. se propone una extensión de efecto medio y detalla el 25.9% de la conectividad entre ambos factores.

Para Churata (2020) en su proyecto de indagación: *“Manejo administrativo y desempeño laboral de los empleados en el Municipio Distrital de Vilquechico, Puno, 2019”* Se busca detallar cómo la administración afecta la productividad en la región analizada. El análisis utilizó una metodología de investigación correlativa siendo no experimental, con un perspectiva cuantitativa. Se enviaron formularios de gestión administrativa y productividad laboral a un grupo muestral de 23 colaboradores de la sección administrativa. Los resultados dieron una relación relevante, con una magnitud de $Rho=0.682$ ($sig.=0.000$). Esto sugiere que una buena gestión administrativa en el municipio se relaciona con más actividad de los salarados.



3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima laboral.

Definición:

Para Litwin y Stringer (1968), el ambiente laboral alude a las diferentes condiciones del lugar donde se trabaja, las cuales son notadas por los trabajadores y tienen un impacto en su actitud y desempeño laboral.

" La atmósfera de trabajo se refiere a las cualidades que describen una empresa y que son percibidas por los miembros de la misma. Incluye elementos como la estructura organizativa, el liderazgo, el dialogo, las prácticas y directrices de gestión del talento, y otros factores relevantes". (Schneider et al., 1979)

" El ambiente de trabajo consiste en las ideas que comparten las personas que trabajan juntas respecto a su ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como el nivel de motivación, satisfacción, cohesión grupal, autonomía y apoyo organizacional". (Patterson et al., 2005)

"El ambiente de trabajo es un medio psicológico y social que surge del modo en que funciona una organización y que afecta cómo actúan los empleados en su lugar de trabajo". (James & Jones, 1974)

"La atmósfera laboral se trata de cómo los trabajadores ven su entorno de trabajo en términos de comunicación, liderazgo, relaciones entre colegas, libertad para tomar decisiones y el respaldo " (Dessler, 2005).



3.2.2. Teorías sobre clima laboral.

Se han desarrollado diversas teorías en el ámbito de la salud ocupacional que brindan perspectivas importantes para entender su impacto en el medio organizacional. Aprovecharemos esta oportunidad para presentar brevemente algunas de estas teorías relevantes en relación con nuestro estudio:

1. Teoría de los Atributos del Clima Laboral:

La teoría de atributos del ambiente profesional, presentada por Litwin y Stringer (1968), consiste en distintos detalles que las personas en una empresa perciben. Estos atributos pueden incluir elementos como la claridad de las expectativas laborales, la estructura de roles, la facultad de decidir por cuenta propia, el estilo de liderazgo, la comunicación organizacional, el apoyo de los supervisores y compañeros, entre otros. De acuerdo con esta teoría, el entorno en el que trabajan las personas influye en cómo se sienten y actúan en el trabajo. Esto incluye la motivación, la felicidad en el trabajo, el compromiso con la empresa y cómo se desempeñan en sus tareas laborales.

2. Teoría de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional:

La teoría de la felicidad laboral y la dedicación organizacional aborda la conexión del ambiente de trabajo, la felicidad laboral y la dedicación de los trabajadores con la organización. De acuerdo a Schneider, Ehrhart y Macey (2013),



el medio laboral afecta directamente la satisfacción y el compromiso de los salarados. Un medio laboral favorable, definido por la percepción de apoyo organizacional, justicia, autonomía y oportunidades de desarrollo, aspira más satisfacción y el grado de implicación de los salarados. A su vez, estos elementos pueden afectar el desempeño de los trabajadores, la retención de empleados y otros resultados organizacionales importantes.

3. Teoría de la Diferenciación del Clima Laboral:

La teoría de la diferenciación del ambiente laboral postula que el ambiente laboral puede diferenciarse en diversas dimensiones o aspectos, como el clima de apoyo, el clima de innovación, el clima de comunicación, entre otros. Cada dimensión del clima laboral puede dar lugar a efectos específicos que afectan la conducta y el rendimiento. Por ejemplo, un entorno de apoyo organizacional promueve colaboración, el bienestar psicológico y el contenido en el trabajo, mientras que un clima de innovación puede fomentar la creatividad, la adaptabilidad y la mejora continua en la organización. Estas diferentes dimensiones del clima laboral pueden coexistir y tener interacciones complejas entre sí, influyendo en la cultura organizativa y en los logros organizacionales.

Estas teorías ofrecen diferentes enfoques para entender la naturaleza y la influencia del clima laboral en las organizaciones,



proporcionando marcos conceptuales valiosos para el estudio y la aplicación en el entorno de la dirección de personal.

3.2.3. Factores que influyen el clima laboral.

Para Robbins y Judge (2019), diversos componentes influyen en el clima laboral, como la dirección, la cultura organizativa, las conexiones interpersonales, la compensación y beneficios, las oportunidades de desarrollo, normas y procesos. Juntos, estos componentes dan forma a la práctica laboral y aportan al entorno total de la organización.

- 1. Liderazgo:** La forma en que los jefes dirigen a su equipo afecta mucho el ambiente en el trabajo. Según Robbins (2012), el liderazgo bueno es primordial para tener un lugar laboral positivo y que motive (p. 251).
- 2. Comunicación organizacional:** La calidad y la efectividad comunicativa en el entorno organizacional también son factores determinantes del clima laboral. Según Guerrero, González y Peiró (2012), "la comunicación abierta y transparente en la organización puede incentivar la confianza, la colaboración y el compromiso de los asalariados" (p. 124).
- 3. Relaciones interpersonales:** Las relaciones de colegas y colaboradores y verificadores también influyen en el clima laboral. Para Chiavenato (2014), "las relaciones interpersonales positivas y el soporte en colegas pueden contribuir significativamente a un clima laboral saludable" (p. 326).



4. Cultura organizacional: Para Schein (2010), Esto impacta la percepción y gestión de las relaciones laborales, teniendo un efecto en el clima laboral. Esto alude a los valores, normas y prácticas colaborativas en una organización que moldean la forma en que se trabaja y se siente en un ambiente laboral. (p. 45).

5. Políticas y prácticas de recursos humanos: Las reglas y normas conectadas con la dirección del personal podrían influir en el clima laboral. Según Dessler (2017), " La correcta administración de los asalariados puede crear un medio de labores muy positivo y garantizar la satisfacción de los trabajadores" (p. 342).

Estos factores son solo algunos de los múltiples componentes que pueden influir en el clima laboral, y es importante tener en cuenta que su interacción puede ser compleja y variada. Reconocer y gestionar estos factores de manera efectiva es esencial fomentar un ambiente laboral positivo y eficiente en una empresa.

3.2.4. Dimensiones de clima laboral.

Se ve ocho dimensiones, dadas en el estudio en contexto de la investigación, tomando como referencia a Litwin y Stringer (1968)

1. Estructura: La parte de la organización que se encarga de cómo están organizadas y son claras las reglas y roles en el trabajo se llama la dimensión de estructura en el clima laboral. Una estructura organizativa bien definida proporciona a los empleados un marco claro para



entender sus responsabilidades, las expectativas de desempeño y las vías de comunicación dentro de la empresa. Cuando la estructura es adecuada, los empleados tienden a sentirse más seguros y orientados, factores que pueden mejorar el ambiente de trabajo más estable y predecible. Sin embargo, una estructura excesivamente rígida o burocrática puede generar rigidez y dificultar la adaptación a los cambios, lo que puede afectar la atmósfera de trabajo de manera desfavorable.

2. **Responsabilidad:** La dimensión de responsabilidad saluda al grado de responsabilidad que los funcionarios sienten hacia sus labores y logros laborales. Cuando los empleados perciben que tienen autonomía y control sobre su trabajo, al igual que la habilidad para hacer elecciones y aceptar obligaciones, tienden a sentirse más comprometidos y motivados en sus funciones laborales. Una cultura organizacional que fomente la responsabilidad individual y colectiva puede fomentar un sentimiento de unión y dedicación a los propósitos y principios, lo cual ayuda a crear un ambiente laboral positivo.
3. **Recompensas:** El aspecto de recompensas implica cómo la empresa reconoce y premia el trabajo y los éxitos de sus empleados. Las recompensas pueden ser tanto visibles (como aumentos salariales, bonos, ascensos) como no visibles (como reconocimiento, oportunidades, retroalimentación positiva). Cuando los trabajadores sienten que se reconoce y premia de manera justa el trabajo y aportes que hacen, tienden a sentirse más motivados y entendidos. Por otro lado, la falta de recompensas adecuadas o la apreciación de



desbalance en la asignación de recompensas puede ocasionar descontento y afectar negativamente el clima laboral.

- 4. Desafío:** La dimensión de desafío se refieren a la medida en que los trabajadores perciben que su trabajo es interesante, estimulante y brinda chances para crecer tanto a nivel personal como laboral. Cuando los empleados enfrentan desafíos significativos en su trabajo, como metas ambiciosas, proyectos innovadores o la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, tienden a sentirse más comprometidos y motivados. Un ambiente laboral que fomente el desafío y la superación personal puede promover un clima laboral dinámico y enriquecedor, y se sientan inspirados a dar lo mejor de sí mismos.
- 5. Relaciones:** La dimensión de relaciones se trata de cómo se llevan los empleados entre sí en el trabajo. Las relaciones positivas y saludables entre colegas, así como entre empleados y supervisores, son fundamentales para promover un clima laboral positivo. Cuando existen relaciones de confianza, respeto, colaboración y apoyo mutuo en el lugar de trabajo, los asalariados se sienten más satisfechos, comprometidos y apoyados. Por otro lado, las relaciones conflictivas, la falta de comunicación o el aislamiento social pueden contribuir a un clima laboral malo y afectar la salud y el producto del equipo
- 6. Cooperación:** La dimensión de cooperación hace referencia a cuánto los empleados trabajan juntos de manera efectiva para alcanzar objetivos comunes y resolver problemas. Una cultura organizacional promover la colaboración y la labor en grupo puede promover un clima laboral colaborativo y solidario, en el que empleados son motivados a



compartir conocimientos, apoyarse mutuamente y contribuir al éxito colectivo. La cooperación entre departamentos y funciones dentro de la organización también puede mejorar la eficiencia y la innovación, factores que influyen en un medio laboral bueno y beneficioso.

7. Estándares: La dimensión de estándares se refiere a las expectativas de desempeño y calidad en el trabajo que la organización establece para sus empleados. Cuando los estándares son claros, realistas y consistentes, los empleados tienden a tener una idea clara de las expectativas hacia ellos y de cómo se evaluará su desempeño. Los estándares elevados y la búsqueda de la excelencia pueden inspirar a los empleados a esforzarse por alcanzar su nivel más alto de empeño y contribuir al logro. En cambio, estándares poco claros o inconsistentes pueden generar confusión y frustración entre los empleados, lo que puede afectar negativamente.

8. Conflicto: Se refiere a la presencia y gestión de disputas, desacuerdos o tensiones en el entorno laboral. El conflicto puede surgir por diferencias en opiniones, intereses, valores o percepciones entre los integrantes. Si bien un nivel de conflicto puede ser inevitable y, en algunos casos, incluso beneficioso para estimular la creatividad y la innovación, un exceso de conflicto o su gestión inadecuada puede tener consecuencias negativas para el clima de trabajo y el funcionamiento empresarial.

La forma en que se maneja el conflicto dentro de la organización podría haber una influencia relevante en el clima laboral. Un enfoque constructivo y colaborativo para abordar el conflicto, que promueva



conversaciones abiertas y respeto recíproco y la búsqueda de soluciones consensuadas, puede contribuir a la resolución efectiva de disputas y al fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Por otro lado, una gestión inadecuada del conflicto, como la evasión, la competencia o la agresión, puede generar tensiones adicionales y dañar la integridad y la cohesión del grupo.

Es crucial que los jefes y los integrantes de la organización estén capacitados para identificar, gestionar y resolver el conflicto de manera constructiva, promoviendo un clima laboral en el que se respeten las diferencias, se fomente el diálogo abierto y que encuentren respuestas que ayuden a todas las personas afectadas. Al abordar el conflicto de manera eficaz, la organización puede cultivar un medio laboral más agradable, colaborativo y productivo para todos sus miembros.

3.2.5. Productividad.

Definición:

Según Paul Krugman (1994), "La productividad es esencial para el progreso a largo plazo de un país. Es clave para que la calidad de vida mejore con el tiempo, ya que está directamente relacionada con la eficiencia de cada trabajador."

"La productividad es la manera en que se asocia la producción con los recursos utilizados para obtenerla. Es una forma de medir la eficacia en el uso de los recursos para crear productos o servicios." (Krajewski et al., 2013, p. 6).

"La productividad se mide comparando la magnitud de mercancías y servicios creados con los recursos empleados en su fabricación. Es un

indicador esencial de qué tan eficiente es una economía u organización." (Davis & Davis, 2017, p. 102).

"La productividad de una empresa se basa en cómo convierte recursos en productos o servicios que los clientes encuentran útiles. Es una forma de medir cuán bien funcionan los procesos de la organización." (Heizer & Render, 2016, p. 12).

"La productividad alude a la proporción entre la magnitud o servicios de recursos generados y los recursos empleados para su creación. Es una medida fundamental de la eficacia de procesos y habilidad competitiva de una organización." (Stevenson & Hojati, 2017, p. 8).

3.2.6. Características de la productividad.

Los elementos que se estudian en esta investigación son las siguientes:

1. **Eficiencia en el uso de recursos:** la capacidad productiva se caracteriza por la capacidad de los empleados públicos para utilizar eficientemente los medios adecuados, como el tiempo, el presupuesto y los utilitarios, para realizar las tareas y deberes asignados dentro de la municipalidad.
2. **Efectividad en la entrega de servicios públicos:** La productividad también se vincula con la habilidad de los empleados públicos para dar resultados efectivos y de excelente nivel en la entrega de servicios a la colectividad. Esto implica cumplir con los objetivos y estándares establecidos para optimizar el bienestar de los ciudadanos.



- 3. Medición y evaluación de resultados:** La productividad se puede medir mediante indicadores cuantitativos y cualitativos que reflejen el rendimiento y los logros de los asalariados en hacer sus tareas y proyectos en la municipalidad. Estos indicadores pueden incluir la cantidad de servicios prestados, el bienestar del consumista, la eficiencia en la gestión de recursos, entre otros.
- 4. Impacto en el desarrollo y bienestar comunitario:** Su producción no es solo acrecentar la producción interna, también de generar un impacto positivo en el avance y prosperidad de la comunidad. Esto implica la capacidad de los empleados para apoyar significativamente el desarrollo de la infraestructura, la seguridad, la salud, la educación y otros aspectos clave del municipio.
- 5. Sostenibilidad y transparencia:** La productividad debe ser sostenible a largo plazo, lo que significa garantizar la continuidad y mejora constante de los servicios públicos dados. Además, la honestidad en la administración de recursos y resultados es esencial para preservar la confianza y la validez en la labor del personal público y en la dirección municipal en su conjunto.

Estos elementos son primordiales para evaluar y optimar la productividad en el medio específico y para llegar a los fines organizacionales y comunitarios establecidos.

3.2.7. Tipos de productividad.

Hay diversos que se emplean para evaluar distintas propiedades del desempeño en una entidad. Uno que es más frecuente de productividad incluye:



- 1. Productividad laboral:** La productividad laboral es uno de los tipos de productividad más comunes y se centra en el vínculo entre el total de producción y el trabajo realizado para producir esos bienes o servicios. Esta medida se utiliza para valorar la eficacia de la mano de obra en la generación de productos o servicios. Se puede medir en términos de productos o servicios por hora trabajada, por empleado, por unidad de tiempo, entre otros. Una alta productividad laboral indica que los empleados están siendo eficientes en la utilización de su tiempo y habilidades para producir resultados. Diversos aspectos pueden incidir en la efectividad en el trabajo, como la formación y competencias del personal, el diseño del trabajo, la motivación, las condiciones laborales y el ambiente organizacional en general. (Taylor, F. W., 2003)
- 2. Productividad del capital:** Hace referencia a la optimización en el uso del dinero disponible y de capital de una entidad para generar productos o servicios. Esta medida evalúa cómo se están utilizando los recursos económicos, como maquinaria, equipo, tecnología, instalaciones, entre otros, para generar resultados. Se estima al dividir la cantidad producida entre el capital invertido. Una alta productividad del capital demuestra que la entidad está empleando recursos de manera eficaz sus recursos financieros para generar valor. Aspectos que podrían afectar la productividad del capital contienen la inversión en tecnología y equipos modernos, la gestión eficaz de activos, el mantenimiento adecuado de la construcción y mejorar cómo se producen (Solow, R. M., 1957).
- 3. Productividad total de los factores (PTF):** También conocida como productividad multifactorial, es una medida más amplia que considera



optimizar el aprovechamiento de todos los recursos que una empresa posee, incluyendo mano de obra, capital, tecnología, materiales, entre otros. Esta medida busca evaluar cómo se están utilizando todos los insumos disponibles en el proceso productivo para obtener resultados. La forma de calcular es cuánta producción se obtiene de cada insumo empleado. Una elevada productividad global de los elementos sugiere que la empresa está aprovechando de manera eficaz todos sus recursos para producir resultados. Elementos podrían influenciar en el producto total de los factores incluyen la integración de procesos, la innovación tecnológica, el manejo exitoso de personal y la optimización constante de los procesos productivos. (Solow, R. M., 1957)

- 4. Productividad parcial:** Hace referencia a la eficiencia en el uso de un solo recurso productivo, como la mano de obra o los fondos, sin considerar otros factores. Por ejemplo, la productividad del trabajo se centra únicamente en la conexión del número de productos fabricados y la cantidad de personas trabajando, sin tener en cuenta otros recursos utilizados. Este enfoque permite evaluar la eficiencia de un factor específico en el proceso productivo. Se utiliza cuando se desea analizar y mejorar la eficiencia de un recurso particular sin considerar el impacto de otros factores. La productividad parcial puede ser útil para localizar zonas específicas que requieren progreso y optimización en el proceso productivo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la productividad parcial puede no reflejar completamente la eficiencia global del sistema productivo, ya que no tiene en cuenta la interacción entre diferentes factores de producción. (Deming, W. E., 1986)



5. Productividad industrial: La productividad industrial se utiliza específicamente en el medio de la industria manufacturera y alude a la optimización en la producción de bienes físicos. Se estima dividiendo la cantidad total de productos entre las horas laboradas, la cantidad de máquinas utilizadas u otros indicadores relevantes. Este tipo de productividad es imprescindible para evaluar la eficiencia y habilidad de las operaciones industriales. Factores que pueden influir en la productividad industrial incluyen la automatización de procesos, la optimización de la red de abastecimiento, la superioridad de los artículos, la gestión de inventarios y la mejoría de la capacidad de producto. (Schonberger, R. J., 2007)

6. Productividad agrícola: Indica el grado de eficacia en la producción de alimentos y productos agrícolas. Para hallarlo se divide la cantidad total de alimentos dados entre el total de tierra cultivada, la cantidad de trabajadores agrícolas u otros indicadores relevantes. Este tipo de productividad es básico para avalar el recurso de despensa y el desarrollo sostenible del sector agrícola. Factores que pueden influir en la productividad agrícola incluyen la tecnología agrícola, las prácticas de manejo de cultivos, el acceso a recursos naturales, las condiciones climáticas y la infraestructura rural. Aumentar la eficiencia en la agricultura es clave para asegurar que haya suficiente comida y el bienestar de las comunidades (Timmer, M. P., 1988).

3.2.8. Cómo calcular la productividad laboral.

La forma en que se calculan podría cambiar por el argumento y los objetivos específicos, pero un cálculo típico utiliza la siguiente fórmula básica:

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

Donde:

- ✓ **Producción Total:** Indica el total de productos o servicios creados en un momento dado.
- ✓ **Cantidad de Trabajo Utilizado:** es el importe de horas laboradas.

Para definir con mayor precisión la productividad laboral, es básico detallar qué es la "producción" y cómo cuantificarla, y determinar cómo se registra y mide la "mano de obra empleada". También incluyen el producto interno bruto por hora (PIB), que se usa para contrastar la eficiencia laboral entre naciones a nivel macroeconómico, y el rendimiento, que se usa para medir la eficiencia de los países a nivel microeconómico. departamento

3.2.9. Dimensiones de la productividad.

Según Paul Krugman (1994), maximizar la productividad de los recursos a disposición, la innovación tecnológica y la mejora continua son motores clave del crecimiento económico y desarrollo desde una perspectiva económica. Krugman sostiene que el rendimiento laboral, la producción del capital, la productividad general de elementos y la capacidad productiva multifactorial son fundamentales para comprender cómo las economías pueden alcanzar mayores niveles de producción y bienestar a largo plazo. Cada una de estas dimensiones de productividad refleja aspectos esenciales en la eficiente utilización de recursos para aumentar la fabricación, aumentar el bienestar y apoyar el avance económico.

1. **Productividad del Trabajo:** La productividad del trabajo se trata como los empleados públicos administran su tiempo, habilidades y esfuerzos para



realizar las labores asignadas y responsabilidades asignadas en la municipalidad. En este contexto, se mide la correspondencia entre la producción o los servicios que se producen por los empleados y el tiempo y esfuerzo invertidos en su ejecución. La productividad del trabajo puede verse influida por varios componentes, como el grado de formación y aplicabilidad de los empleados, la eficacia de los métodos para organizar el trabajo, la calidad del medio laboral y el grado de motivación y compromiso del personal. Mejorar la eficiencia en el trabajo en el municipio podría implicar la implementación de acciones para optimizar las habilidades y crecimiento laboral, a mejora de los procesos laborales y el fomento de un medio laboral positivo originar la colaboración activa y la lealtad.

- 2. Productividad de Capital:** Es la eficiencia en el aprovechamiento de los fondos monetarios y medios aprovechables en la municipalidad para producir resultados significativos en términos de bienes y servicios públicos. Esto implica evaluar cómo se están utilizando los activos físicos, tecnológicos y financieros de la municipalidad, como edificios, equipos, infraestructura y presupuesto, para generar valor y satisfacer las insuficiencias de la comunidad. En esta situación, se quiere ampliar la producción y disminuir los costos de inversión en capital. Mejorar la productividad de capital podría implicar la actualización de la infraestructura, el acogimiento de tecnologías innovadoras para aumentar la eficiencia operativa, y una gestión financiera eficaz.
- 3. Productividad Total de Factores:** (PTF) se refiere a la eficacia al usar eficientemente todos los recursos disponibles en la municipalidad,



incluyendo el trabajo, el capital, la tecnología y los materiales. En este sentido, la PTF mide la capacidad de la municipalidad para combinar y coordinar todos estos factores de producción de manera efectiva para generar resultados. Una alta PTF demuestra que la municipalidad está aprovechando de manera efectiva todos sus recursos para generar productos y atenciones de excelencia. Aumentar la eficiencia productiva total de factores en el municipio podría implicar la aplicación de tácticas para manejar recursos de forma conjunta, fomentar el crecimiento de nuevas ideas y la constante optimización de los procedimientos de trabajo para optimizar el rendimiento organizacional.

- 4. Productividad Multifactorial:** Consiste en que la eficacia al usar varios recursos para producir simultáneamente para generar resultados en la municipalidad. Este enfoque reconoce la interacción compleja entre en la labor, el capital, la tecnología y otros medios en el proceso productivo. La productividad multifactorial busca medir y mejorar la eficiencia global de la municipalidad al considerar todos los factores que contribuyen al rendimiento organizacional. En el contexto de nuestra investigación, examinaremos cómo las formas laborales influyen en la eficacia laboral, considerando la influencia de variables como la coordinación interdepartamental, la comunicación organizacional y el liderazgo en la optimización del desempeño general de la institución.

Estas dimensiones de productividad proporcionan un marco integral para entender y optimar el rendimiento organizacional en la municipalidad, y son fundamentales para abordar los objetivos de nuestra investigación del ambiente laboral y la productividad de los asalariados públicos.



3.3. Marco conceptual.

Capital Humano: Son datos, destrezas y competencias adquiridas por los individuos mediante la combinación de aprendizaje académico y práctico que contribuyen a su productividad (Schultz, T. W., 1961).

Competitividad: Habilidad de una organización o país para competir exitosamente en un mercado, maximizando su eficiencia y productividad (Porter, M. E., 1990).

Desempeño Organizacional: Resultados alcanzados por una organización en lo que respecta a la eficiencia, eficacia y acatamiento de sus objetivos (Armstrong, M., 2006).

Gestión del Cambio: Proceso sistemático para implementar cambios organizacionales de manera planificada y controlada (Kotter, J. P., 1996).

Innovación Organizacional: Introducción de nuevos métodos, procesos, productos o servicios que mejoran la eficiencia y competitividad de una organización (Tidd, J., & Bessant, J., 2018).

Resiliencia Organizacional: La habilidad de una compañía para ajustarse y recuperarse frente a situaciones cambiantes, dificultades o adversidades (Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L., 2011).

Sostenibilidad: habilidad de una organización para operar de forma beneficiosa a largo plazo, reduciendo su impacto ambiental y social (Elkington, J., 1998).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.

- Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.

4.2. Hipótesis específicas.

- Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.
- Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024
- Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024



- Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.

4.3. Variables

- **Variable 1**

Clima laboral

Dimensiones:

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensas
- Desafío
- Relaciones
- Cooperación
- Estándares
- Conflicto

- **Variable 2**

Productividad

Dimensiones:

- ✓ Productividad del trabajo
- ✓ Productividad de capital
- ✓ Productividad total de factores
- ✓ Productividad multifactorial

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	
Variable 1	1.1. Estructura	1.1.1. Claridad de roles 1.1.2. Organización jerárquica		
1. Clima laboral Definición: Según Litwin y Stringer (1968), El ambiente laboral se refiere a todo lo que los empleados sienten y experimentan en su lugar de trabajo, lo cual afecta cómo se comportan durante su jornada laboral.	1.2. Responsabilidad	1.2.1. Autonomía 1.2.2. Control		
	1.3. Recompensas	1.3.1. Equidad salarial 1.3.2. Reconocimiento		
	1.4. Desafío	1.4.1. Oportunidades 1.4.2. Retos		
	1.5. Relaciones	1.5.1. Apoyo 1.5.2. Cooperación		
	1.6. Cooperación	1.6.1. Trabajo en equipo 1.6.2. Colaboración	Encuesta Cuestionario	
	1.7. Estándares	1.7.1. Expectativas 1.7.2. Normas		
		1.8. Conflicto	1.8.1. Resolución 1.8.2. Tensión	
	Variable 2	2.1. Productividad del Trabajo	2.1.1. Producción por trabajador 2.1.2. Eficiencia laboral	
2. Productividad Definición: Según Paul Krugman (1994), " La productividad no es lo único, pero a largo plazo es casi determinante. La capacidad de una nación para aumentar su calidad de vida con el paso de los años se basa casi totalmente en su capacidad para elevar la producción por trabajador."	2.2. Productividad de Capital	2.2.1. Rendimiento del capital 2.2.2. Utilización del capital		
	2.3. Productividad total de factores	2.3.1. Innovación 2.3.2. Eficiencia en la asignación de recursos	Encuesta Cuestionario	
	2.4. Productividad multifactorial	2.4.1. Sinergia entre factores 2.4.2. Mejora continua		

Nota: Creación de nuevas ideas basadas en la teorización de diferentes factores.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Se fundamenta en un enfoque cuantitativo seleccionado para obtener datos detallados del vínculo de las variables.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

El enfoque empleado se da en el método científico, con una distribución a un diseño no experimental.

El procedimiento particular que se dio fue el deductivo.

5.3. Tipo de Investigación

El tipo es aplicada, se quiere formar conocimiento práctico que puede dar a la óptima administración gubernamental.

5.4. Nivel de investigación

Fue realizado como un análisis de relación entre variables.

5.5. Diseño de investigación

El estudio muestra la aplicabilidad de un diseño sin experimentación de corte transversal para examinar las variables de interés.

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

El grupo analizado fue compuesto por los trabajadores del gobierno que laboran en el municipio Distrital de San Miguel, según CAP asciende a 120 sujetos.

5.6.2. Muestra

Se dio empleando la fórmula propia, y da una dimensión muestral de 91 individuos.

Muestra Probabilística

Está en el ambiente laboral y la productividad de los servidores públicos del municipio Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, 2024, se aplicó una encuesta. Para avalar la representación de nuestra muestra, hemos designado por usar la fórmula para calcular cuántas muestras se necesitan, los siguientes pasos:

La muestra se seleccionó de forma aleatoria para garantizar la validez representativa del conjunto poblacional.

Donde:

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

N: número total de sujetos en la población

n: número de elementos en la muestra

e: grado de precisión o margen de error

Z: grado de confianza

p: medida de variabilidad positiva (probabilidad de éxito)

q: medida de variabilidad negativa (probabilidad de fracaso).

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(120)}{(120)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2604}$$

$$n = 91.4376$$

El tamaño de la muestra fue de 91 empleados públicos.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica. Se utilizó la encuesta.

Encuesta. - Es un procedimiento investigativo que permite captar datos de individuos en específico para entender sus opiniones, ideas, y otros aspectos importantes. Es de uso común en estudios de mercado, sociales, y de salud, mediante diferentes métodos como encuestas impresas, sondeos web, y entrevistas telefónicas (Arias, 2006, p. 72).

5.7.2. Instrumento. Se uso un cuestionario estructurado

Cuestionario. - Arias (2006), menciona que es un instrumento utilizado para recolectar información mediante preguntas estructuradas de forma sensata y congruente. Las cuestiones pueden ser de dos formas: abiertas o cerradas. Estas se crean con la meta de recaudar detalles minuciosos acerca de un tópico específico de utilidad en un estudio.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Corroboramos con la sugerencia de concedores en el tema que dieron sus perspectivas de la estructura y temario del sondeo.

5.8.1. Confiabilidad

Análisis de fiabilidad

Se utilizó un cuestionario para juntar los datos necesarios y así respaldar la meta. Fue avalada por un estudio numérico de la data reunida, lo que dio el logro de información adecuada.

Resultados para el instrumento de la variable clima laboral.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad 1

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,973	,973	16

Nota: Solidez interna de los ítems.

Podemos concluir que, dado que el valor alfa es de 0,973, el instrumento en cuestión es altamente confiable. Esto significa que la consistencia interna de las preguntas y respuestas del instrumento es muy sólida.

Resultados para el instrumento de la variable productividad.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad 2

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,953	,953	8

Nota: Solidez interna de los ítems.

El coeficiente alfa logrado es 0,953, lo cual supera al umbral establecido para garantizar la fiabilidad del instrumento.

5.8.2. Validez

Este proceso consistió en la revisión detallada y el análisis crítico realizado por profesionales con experiencia en el campo:

- ✓ Dr. Benigno Callata Quispe



5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La revisión de datos abarca las técnicas y herramientas aplicados para aclarar la información recogida del estudio. A partir de ello, la versión 25.0 del programa SPSS es clave para realizar análisis estadísticos complicados con facilidad y precisión, como pruebas de hipótesis, análisis de correlación y modelos de regresión. Este programa permite derivar resultados y conclusiones exactas y confiables utilizando la información seleccionada por encuestas o formularios.

5.10. Contrastación de hipótesis

Prueba de la hipótesis general empleando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Datos:

$$r = 0.772$$

$$n = 91$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): No hay una asociación directa del clima laboral y productividad.

En caso de que r sea igual a 0, esto significa que no hay conexión entre los elementos.

Hipótesis Alternativa (H_a): Hay una asociación directa del clima laboral y productividad.

Cuando el valor de r es diferente de cero, nos indica que existe una relación matemática.

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. **Regla de decisión.** Debido a que el valor de p es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Estadístico de prueba

Tabla 4

Medidas Simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,608	0,049	11,588	,000
N de casos válidos	91			

Nota: Se ve las medidas simétricas de la prueba estadística

5. **Conclusión:** El índice de asociación de Kendall, también llamado Tau-b ($\tau_b=0,608$; $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$), Propone que hay una elevada conexión favorable y relevante del medio laboral y productividad de los empleados públicos en el municipio distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024, con gran significancia estadística ($p\text{-valor}$ de 0,000). Indica que a manera que el ambiente laboral aumenta, la productividad de igual forma se aumenta, y viceversa.

Prueba de la hipótesis específica uno.

Datos:

$$r = 0.590$$

$$n = 91$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (H₀): No hay una asociación directa del clima laboral y productividad del trabajo de los empleados.

En caso de que r sea igual a 0, esto significa que no existe ninguna conexión entre los elementos.

Hipótesis Alternativa (H_a): Hay una asociación directa del clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos.

Cuando el valor de r es diferente de cero, nos indica que existe una relación matemática.

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión. Debido a que el valor de p es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Estadístico de prueba

Tabla 5

Medidas Simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.462	0.071	6.046	0.000
N de casos válidos		91			

Nota: Se ve las medidas simétricas de la prueba estadística

5. Conclusión: El índice de asociación de Kendall, también llamado Tau-b ($\tau_b=0,608$; $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$), dice que hay una alta correlación entre

el ambiente laboral y productividad del trabajo de los asalariados públicos en el municipio distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024, con una considerable significancia (p -valor de 0,000). Esto indica que a manera que el ambiente laboral se agranda, la productividad del trabajo también tiende a incrementar, y viceversa.

Prueba de la hipótesis específica dos.

Datos:

$$r = 0.696$$

$$n = 91$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0): No hay una asociación directa del clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos.

En caso de que r sea igual a 0, esto significa que no existe ninguna conexión entre los elementos.

Hipótesis Alternativa (H_a): Hay una asociación directa del clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos.

Cuando el valor de r es diferente de cero, nos indica que existe una relación matemática.

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. Regla de decisión. Debido a que el valor de p es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Estadístico de prueba

Tabla 6

Medidas Simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.563	0.058	8.825	0.000
N de casos válidos		91			

Nota: Se ve las medidas simétricas de la prueba estadística.

5. **Conclusión:** De acuerdo al coeficiente de Kendall ($\tau_b = 0,563$; con un p-valor de 0,000 que es inferior a 0,05) indica que hay una alta asociación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en el municipio distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024, con una notable significancia estadística (p-valor de 0,000). Propone que acorde al ambiente laboral se eleve, la productividad del capital también tiende a aumentar, y viceversa.

Prueba de la hipótesis específica tres.

Datos:

$$r = 0.706$$

$$n = 91$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No hay una asociación directa del clima laboral y productividad total de los elementos de los empleados públicos.

En caso de que r sea igual a 0, esto significa que no hay conexión entre los elementos.

Hipótesis Alterna (Ha): Hay una asociación directa del clima laboral y productividad.

Cuando el valor de r es diferente de cero, nos indica que existe una relación matemática.

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. **Regla de decisión.** Debido a que el valor de p es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Estadístico de prueba

Tabla 7

Medidas Simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.572	0.062	8.383	0.000
N de casos válidos		91			

Nota: Se ve las medidas simétricas de la prueba estadística.

5. **Conclusión:** El factor Tau-b de Kendall ($\tau_b=0,572$; $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$) dice que hay una alta correlación del ambiente laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos, con una notable significancia estadística ($p\text{-valor}$ de 0,000). Se ve que a manera que el ambiente laboral aumente, la productividad total de los factores también y viceversa.

Prueba de la hipótesis específica cuatro.

Datos:

$$r = 0.762$$

$$n = 91$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No hay una asociación directa del clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos.

En caso de que r sea igual a 0, esto significa que no hay conexión entre los elementos.

Hipótesis Alternativa (Ha): Hay una asociación directa del clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos.

Cuando el valor de r es diferente de cero, nos indica que existe una relación matemática.

2. Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3. **Regla de decisión.** Debido a que el valor de p es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4. Estadístico de prueba

Tabla 8

Medidas Simétricas

		valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.622	0.046	11.936	0.000
N de casos válidos		91			

Nota: Se ve las medidas simétricas de la prueba estadística.

5. **Conclusión:** De acuerdo a Kendall ($\tau_b=0,622$; p -valor=0,000 < 0,05) señala que hay mayor correlación del ambiente laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos del municipio distrital de San Miguel, con una considerable significancia estadística (p -valor de 0,000). Se ve que a manera que el ambiente laboral aumenta, la productividad multifactorial tiende a aumentar, y recíprocamente.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,254	91	,000	,715	91	,000
Productividad	,268	91	,000	,762	91	,000

Nota: Se muestra la prueba de normalidad de las variables de estudio.

Planteo de la hipótesis:

H₀: Los datos de este trabajo se ajustan a una distribución normal.

H₁: Los datos del presente estudio no tienen una distribución normal.

Regla de contraste:

El Valor p es mayor que 0.05, se considera válida la hipótesis nula. Pero si el Valor p es menor que 0.05, la hipótesis nula es anulada.

Interpretación

Debido a que hay más de 50 datos en la muestra, se hace uso del test de Kolmogorov-Smirnov para comprobar si la información presenta una distribución normal. Los resultados muestran un valor p de 0.000 en las dos situaciones, lo cual está significativamente menor del umbral de significancia del 5% (0.05). Este resultado confirma que los datos no se ajustan a la normalidad. Así que, se utiliza el coeficiente correlativo de Spearman, una estadística no paramétrica adecuada para estas situaciones. El uso de Spearman está justificado porque es más robusto frente a desviaciones de la normalidad, proporcionando una medida precisa de la relación entre variables sin requerir supuestos específicos de distribución.

Resultados para el objetivo general

Tabla 10

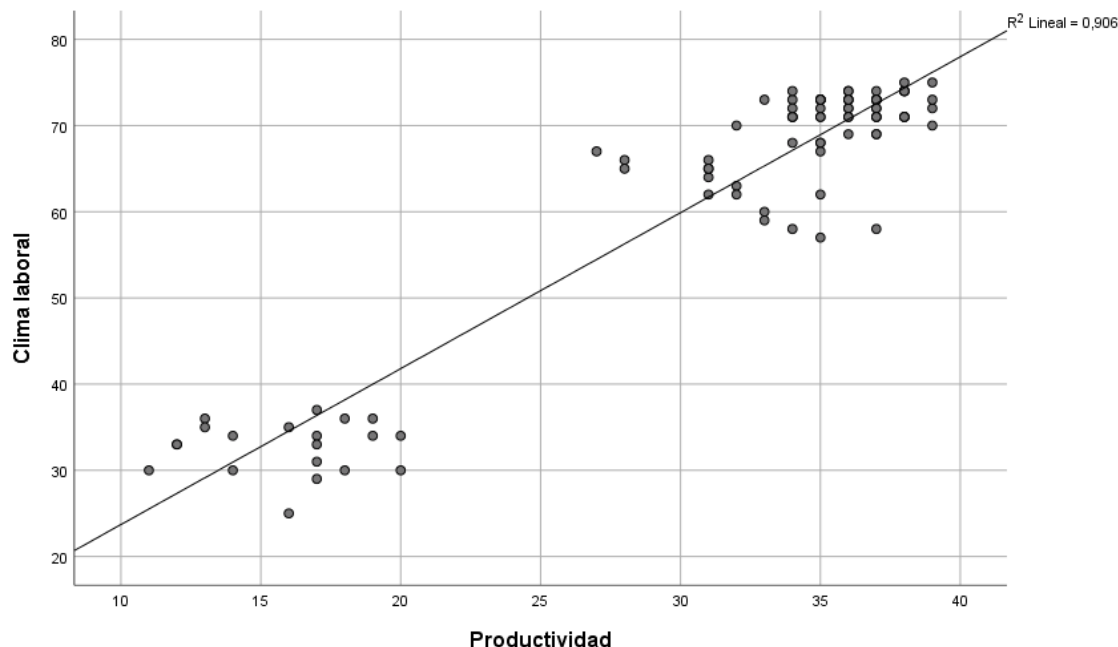
Relación entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.

<i>Correlaciones</i>			Clima laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,772
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,772	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Nota: Muestra la asociación.

Figura 1

Relación entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024



Nota: Muestra el índice de asociación elevado al cuadrado.

$0 \leq r < \pm 0.20$ Se presenta una asociación sin relevancia.

Cuando $\pm 0.20 \leq r < \pm 0.40$ Hay un bajo nivel de conexión.

Cuando $\pm 0.40 \leq r < \pm 0.70$ Hay asociación significativa.

Cuando $\pm 0.70 \leq r < \pm 1.00$ Hay un grado significativo de asociación.

Si $r = 1$ hay una conexión positiva completa.

Si $r = -1$ hay una conexión negativa completa.

Interpretación

La Tabla 10 y Figura 1; muestra la vinculación del entorno laboral y la eficiencia de los empleados públicos del municipio de San Miguel. Según el índice de asociación de Spearman, hay una correlación significativa positiva del ambiente laboral y la productividad ($\rho = 0.772$, $p < 0.01$). Esto indica que a manera que mejora el clima

laboral, tiende a aumentar la productividad de los empleados, y viceversa. Este resultado propone una asociación fuerte en el contexto estudiado.

El coeficiente de correlación (r^2) nos dice cuánto de la fluctuación de la variable se debe a la fluctuación en otra. Por lo que la relación del entorno de trabajo y la eficiencia es de 0,906. Esto significa que el 90,6% de la variación en la productividad, puede atribuirse a la variabilidad del clima laboral.

Resultados para el objetivo específico uno

Tabla 11

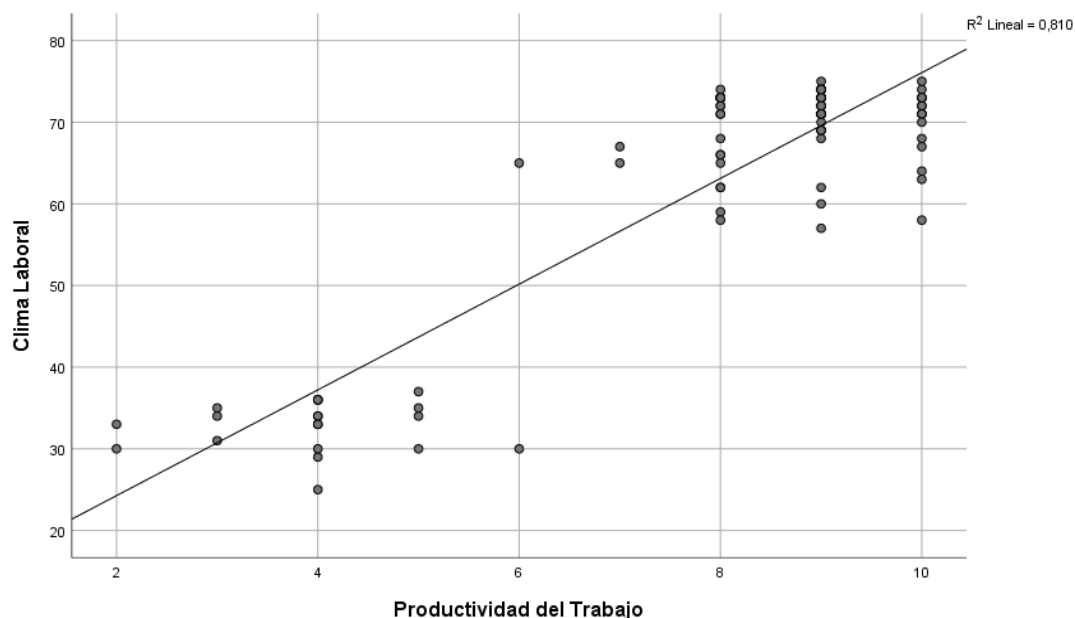
Relación entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024

Correlaciones			Clima laboral	Productividad del Trabajo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,590
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Productividad del Trabajo	Coeficiente de correlación	,590	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Nota: Muestra el índice de correlación.

Figura 2

Relación entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.



Nota: Muestra el índice de correlación elevado al cuadrado.

Interpretación:

La Tabla 11 y Figura 2; muestra la asociación entre el ambiente de trabajo y la eficiencia del trabajo. Según el índice de asociación de Spearman, hay una correlación significativa. Esto significa que cuando el ambiente de trabajo es mejor, los empleados tienden a trabajar más productivamente. Este resultado sugiere una conexión moderada.

El coeficiente de correlación (r^2) nos dice cuánto de una variable depende de otra. Es decir, nos muestra cuánta variabilidad está relacionada de las variables. En esta situación, la asociación del ambiente laboral y la Productividad del Trabajo es de 0,810. Esto significa que el 81,0% de la variación en la Productividad del Trabajo, puede atribuirse a la variabilidad del clima laboral.

Resultados para el objetivo específico dos

Tabla 12

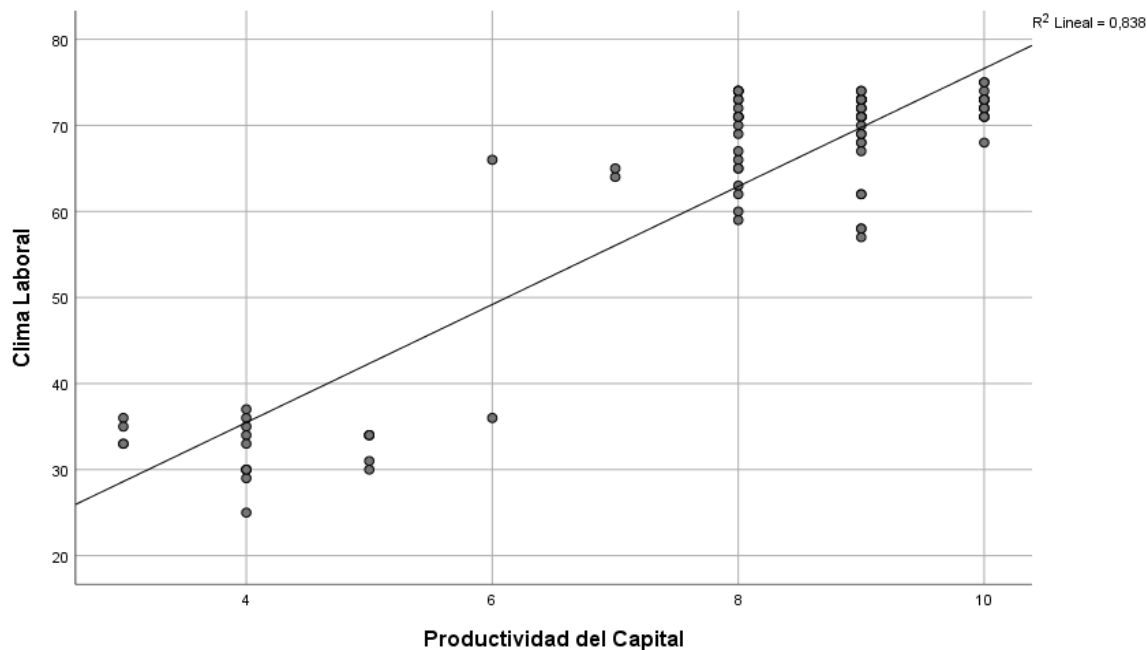
Relación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.

<i>Correlaciones</i>			Clima laboral	Productividad del Capital
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,696
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Productividad del Capital	Coeficiente de correlación	,696	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Nota: Muestra el índice de correlación.

Figura 3

Relación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.



Nota: Muestra el índice de correlación elevado al cuadrado

Interpretación:

La vinculación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento se ilustra en la Tabla 12 y la Figura 3 de los trabajadores públicos del municipio de San Miguel. Según el índice de asociación de Spearman, hay una correlación significativa positiva del entorno laboral y la productividad del capital ($\rho = 0.696$, $p < 0.01$). Esto es que a manera que incrementa el clima laboral, tiende a aumentar la producción del capital, y viceversa. Este hallazgo sugiere una asociación sólida entre estas dos variables en el contexto estudiado.

El r^2 es un número que nos dice cuánto de la fluctuación podría revelar por la fluctuación en otra. En este caso el índice de conexión del clima laboral y la productividad del capital es de 0,838. Esto significa que el 83,8% de la variación en la Productividad del capital, puede atribuirse a la variabilidad del clima laboral.

Resultados para el objetivo específico tres

Tabla 13

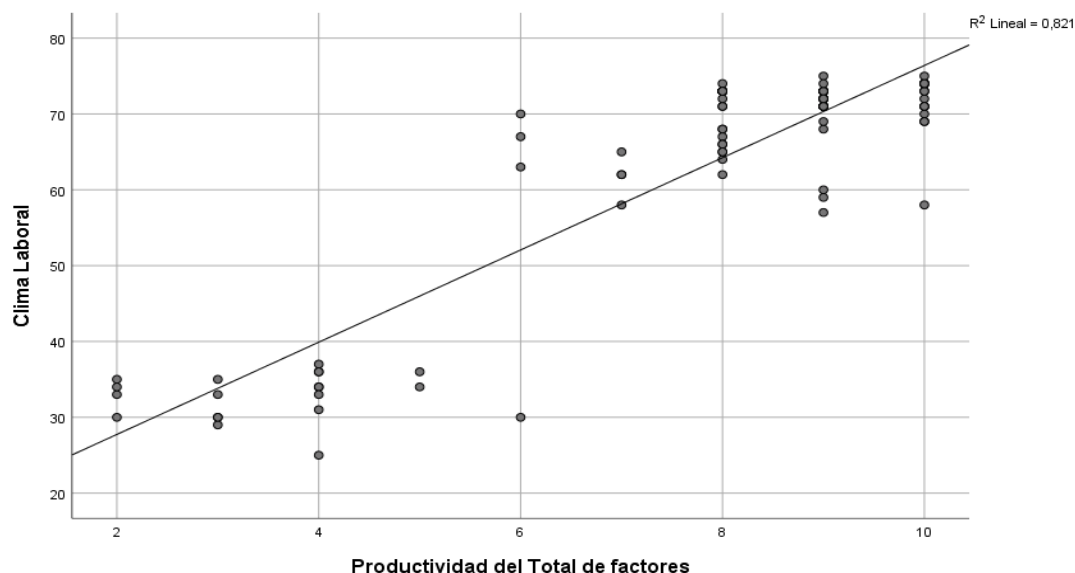
Relación entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024

Correlaciones			Clima laboral	Productividad del Total de factores
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,706
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Productividad del Total de factores	Coeficiente de correlación	,706	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Nota: Muestra el índice de correlación.

Figura**4**

Relación entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.



Nota: Muestra el índice de correlación elevado al cuadrado.

Interpretación

La Tabla 13 y Figura 4; se ve la asociación del ambiente laboral y la productividad total de los factores de los trabajadores públicos. Según el índice de asociación de Spearman, se observa una relación relevante y favorable del medio laboral y la productividad total de los componentes ($\rho = 0.706$, $p < 0.01$). Esto indica que conforme se optimiza el ambiente laboral, suele optimar la productividad total de los componentes de los empleados, y viceversa. Este resultado sugiere una asociación alta.

El r^2 es un número que nos dice cuánto de la fluctuación podría detallar por la fluctuación en otra. Aquí el índice de asociación es de 0,821. Esto significa que el 82,1% de la fluctuación en la productividad total de los factores, puede relacionarse con la variabilidad del clima laboral.

Resultados para el objetivo específico cuatro

Tabla 14

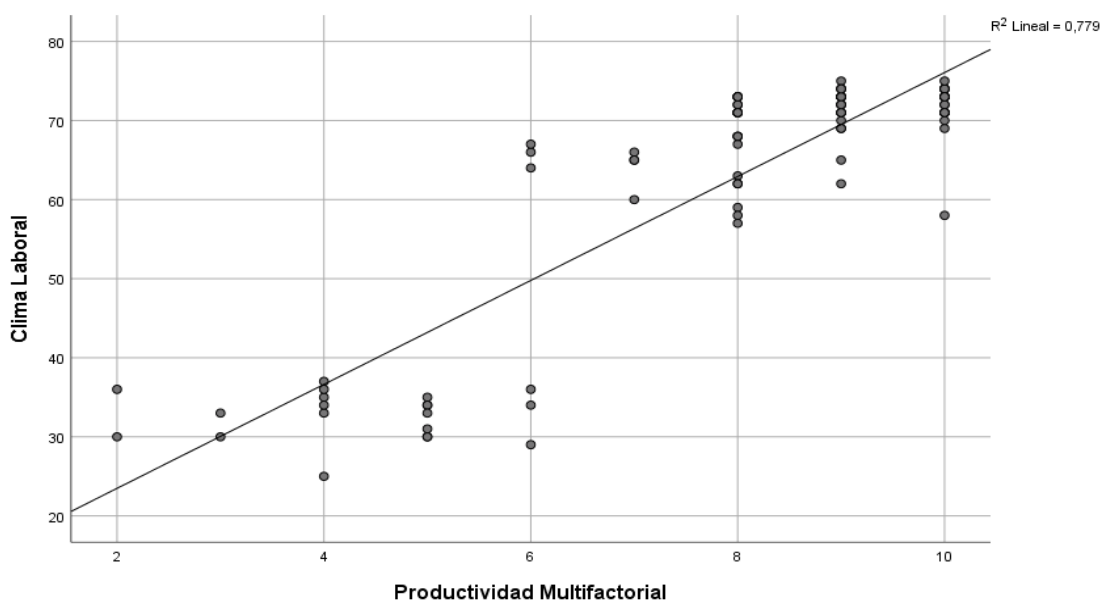
Relación entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024

<i>Correlaciones</i>				
			Clima laboral	Productividad Multifactorial
Rho de Spearman	Clima laboral	Índice de asociación	1,000	,762
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Productividad Multifactorial	Índice de asociación	,762	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

Nota: Muestra el índice de asociación.

Figura 5

Relación entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román



Nota: Muestra el índice de correlación elevado al cuadrado.



Interpretación

La Tabla 14 y Figura 5; muestra la asociación entre el clima de trabajo y la eficiencia multifactorial de los empleados públicos. Según el índice de asociación de Spearman, se observa una correlación significativa positiva del entorno laboral y la productividad multifactorial ($\rho = 0.762$, $p < 0.01$). Esto indica que conforme se optimiza el ambiente laboral, tiende a aumentar la productividad multifactorial de los empleados, y viceversa. Este dato señala una asociación sólida entre estas dos variables en el contexto estudiado.

El r^2 es un número que nos dice cuánto de la fluctuación en una variable podría explicarse por la fluctuación en otra. En este caso, el índice de asociación entre el clima laboral y la productividad multifactorial es de 0,779. Esto significa que el 77,9% de la variación en la Productividad del multifactorial, puede atribuirse a la variabilidad del clima laboral.

6.2. Discusión de resultados

La discusión de los hallazgos logrados da una asociación notable positiva del entorno de trabajo y la efectividad del personal públicos en la Municipio Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, en 2024. Los instrumentos manejados para calcular el entorno de trabajo y la productividad presentaron altos niveles de fiabilidad, con valores alfa de 0,973 y 0,953, en ese orden, lo que asegura la estabilidad interna de los cuestionarios empleados. El test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov arrojó un valor p de 0.000 para ambas variables, indicando que los datos no cumplen con una distribución normal. Así que se utilizó el índice de asociación de Spearman, una medida no paramétrica adecuada para estos datos. El coeficiente de Spearman ($\rho = 0.772$, $p < 0.01$) indicó una asociación relevante positiva del entorno de trabajo y la productividad, corroborado también



por el índice Tau-b de Kendall ($\tau_b=0,608$; $p < 0.05$). Son coherentes con estudios de antes que han evidenciado la influencia del entorno de trabajo en la productividad. Por ejemplo, Chiavenato (2009) y Rodríguez (2014) encontraron relaciones positivas entre el medio laboral y la productividad, destacando que un entorno de trabajo bueno promueve la efectividad y la salud del personal. Estos resultados resaltan la trascendencia de un medio laboral propicio como componente crucial para elevar la productividad y sugieren que intervenciones dirigidas a mejorar el ambiente de trabajo pueden tener efectos beneficiosos significativos en el rendimiento.

La discusión de los resultados logrados para el primer objetivo particular de este estudio, que busca examinar la conexión del entorno de trabajo y la productividad del trabajo de los empleados en el municipio de San Miguel, revela una asociación relevante favorable de estas variables. El índice de asociación de Spearman ($\rho = 0.590$, $p < 0.01$) señala que conforme se optimiza el entorno de trabajo, también lo hace la productividad del trabajo. Este hallazgo es respaldado por el índice Tau-b de Kendall ($\tau_b=0,462$; $p < 0.05$), que también muestra una alta correlación con una significancia estadística notable (p-valor de 0,000). Estos resultados son durables que han evidenciado el valor de un buen medio laboral para mejorar el producto. Por ejemplo, Chiavenato (2009) encontró que un entorno de trabajo saludable no solo potencia la complacencia de los colaboradores, sino que también mejora su desempeño y eficiencia. Rodríguez (2014) también identificó una vinculación positiva favorable del entorno de trabajo y la eficacia en el trabajo, sugiriendo que acciones orientadas a optimizar el ambiente de trabajo pueden tener efectos benéficos sustanciales en la productividad. Estos resultados resaltan el valor de originar un medio de trabajo idóneo para optimar la



productividad del trabajo en contextos organizacionales, especialmente en el sector estatal, donde la eficiencia y la efectividad son cruciales para el servicio a la comunidad.

La discusión de los datos recopilados para el segundo objetivo específico, que se enfoca en examinar la asociación del medio laboral y la productividad del capital de los empleados en el municipio Distrital de San Miguel, revela una conexión positiva. El índice de asociación de Spearman ($\rho = 0.696$, $p < 0.01$) revela que un buen entorno de trabajo está vinculado a un aumento en la productividad del capital. Este hallazgo es corroborado por el factor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.563$; $p < 0.05$), que también muestra una alta correlación con una significancia estadística notable (p-valor de 0,000). Estos resultados son congruentes que han demostrado el impacto del entorno de trabajo en diversos aspectos de la productividad organizacional. Por ejemplo, Silva y Mejía (2010) encontraron que un medio de laboral positivo mejora la utilización y el rendimiento del capital, ya que el personal se siente más motivado en su trabajo, lo que conduce a una optimización de los recursos disponibles. Además, García y Pérez (2012) destacaron que un buen entorno de trabajo fomenta la eficiencia en la gestión del capital, impulsando la innovación y el uso efectivo de los activos de la organización. Estos descubrimientos destacan la significancia de desarrollar tácticas para optimizar el ambiente de trabajo, con el propósito de potenciar la rentabilidad del capital y, en consecuencia, el rendimiento global de la entidad pública.

La discusión de los hallazgos alcanzados para el tercer propósito específico de este análisis, que se enfoca en examinar la conexión del entorno de trabajo y la productividad total de los factores de los servidores públicos, revela una



asociación relevante positiva de las variables. El índice de asociación de Spearman ($\rho = 0.706$, $p < 0.01$) indica que un entorno de trabajo propicio está conectado a un aumento de productividad total de los factores. Este hallazgo es respaldado por el factor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.572$; $p < 0.05$), que también muestra una alta correlación con una significancia estadística notable (p-valor de 0,000). Estos hallazgos son consistentes con trabajos previos, como el de Fernández y Morales (2013), quienes demostraron que un entorno laboral positivo influye directamente en la eficiencia global de la entidad, optimizando tanto el personal y logística. Asimismo, Rodríguez y Sánchez (2015) encontraron que el entorno de trabajo impacta en la capacidad de innovación y en la dirección óptima de los fondos, aspectos esenciales para optimizar la productividad total de los factores. Los hallazgos destacan la significancia de promover un entorno de trabajo adecuado para maximizar el rendimiento organizacional, reafirmando que las políticas de gestión del talento deben enfocarse en crear ambientes de trabajo saludables y motivadores para potenciar la productividad en su totalidad.

El análisis de los hallazgos logrados para el cuarto objetivo específico de este análisis, que evalúa la asociación del entorno laboral y la productividad multifactorial de los empleados públicos en la Municipalidad de San Miguel, Provincia de San Román, en 2024, revela una asociación significativa positiva de las variables. El índice de asociación de Spearman ($\rho = 0.762$, $p < 0.01$) indica que un ambiente laboral favorable está fuertemente vinculado con una mayor productividad multifactorial. Este hallazgo es corroborado por el factor Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.622$; $p < 0.05$), el cual también muestra una alta correlación con una significancia estadística notable (p-valor de 0.000). Estos resultados concuerdan con estudios previos, como el de Pérez y López (2014), que hallaron



que un ambiente laboral positivo promueve sinergias entre diversos factores productivos, optimizando así el rendimiento global de las organizaciones. Asimismo, la investigación de García y Torres (2016) destacó que la mejora en el ambiente laboral incide de frente en la capacidad y efectividad de los procesos organizacionales, contribuyendo significativamente a la productividad multifactorial. Los descubrimientos resaltan el valor de un medio laboral saludable y motivador para maximizar el rendimiento multifactorial, lo que implica que las políticas de gestión organizacional deben priorizar el confort y la felicidad laboral para lograr un desempeño óptimo en todos los niveles.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determina que hay una conexión positiva del clima laboral y la productividad de los empleados públicos en el Municipio Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, en 2024. Según la asociación de Spearman, se identificó una asociación significativa relevante ($\rho = 0.772$). Además, el factor Tau-b de Kendall ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$) corroboró una alta correlación buena del clima laboral y la productividad. Estos resultados responden claramente al objetivo general, subrayando la relevancia de un medio laboral idóneo para optimizar la productividad en el sector público.

SEGUNDA: El primer objetivo específico de analizar la conexión del clima laboral y la productividad del trabajo en el municipio distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024, los hallazgos del índice de asociación de Spearman presentan una asociación significativa relevante ($\rho = 0.590$). Además, el factor Tau-b de Kendall ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$) indica una alta correlación, reafirmando así la incidencia positiva del ambiente laboral en la productividad del trabajo dentro del contexto municipal estudiado. Estos hallazgos destacan el valor de optimar el ambiente laboral como estrategia para incrementar la eficiencia y efectividad en las tareas realizadas por los empleados públicos.

TERCERA: El segundo objetivo específico de evaluar la conexión del ambiente laboral y la productividad del capital de los empleados públicos en el municipio distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024, los resultados del índice de asociación de Spearman revelan una



asociación positiva sustancial ($\rho = 0.696$). Asimismo, el factor Tau-b de Kendall ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$) da una alta correlación, proporciona que un clima de trabajo propicio influye positivamente en la productividad en el uso de recursos del capital en el contexto municipal estudiado. Estos hallazgos resaltan el valor de promover los modos laborales adecuadas para mejorar la productividad y el rendimiento en las actividades que requieren uso de capital en la administración pública local.

CUARTA: El tercer objetivo específico de examinar la conexión del ambiente laboral y la productividad total de los factores de los trabajadores públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024, los hallazgos del índice de asociación de Spearman indican una asociación positiva sustancial ($\rho = 0.706$). Además, el factor Tau-b de Kendall ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$) da una alta correlación del ambiente laboral y la productividad, resaltando que un ambiente laboral idónea está conectado con una mejor eficiencia en la combinación de diversos factores que contribuyen al desempeño de los empleados públicos en actividades municipales. Estos resultados resaltan la relevancia de dar y conservar un ambiente organizacional positivo para optimar la productividad en términos globales en el ámbito municipal estudiado.

QUINTA: El cuarto objetivo específico de evaluar la conexión del clima laboral y la productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024, los hallazgos del índice de asociación de Spearman muestran una



conexión relevante positiva ($\rho = 0.762$). Igualmente, el factor Tau-b de Kendall ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$) indica una alta correlación entre el medio laboral y el rendimiento multifactorial, evidenciando que un ambiente de trabajo adecuado influye positivamente en la eficacia de múltiples elementos que dañan el desempeño de los servidores públicos en diversas áreas municipales. Estos hallazgos resaltan el valor estratégico de gestionar adecuadamente el clima laboral para mejorar la productividad en términos multifactoriales dentro del contexto específico estudiado.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda implementar programas continuos de mejora del clima laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, que se enfoquen en fortificar las relaciones interpersonales a través de talleres y tareas de team building, aumentar la comunicación organizacional mediante la creación de canales claros y reuniones periódicas, y dar sistemas de reconocimiento y recompensa que premien el desempeño subrayado de los empleados. Estas acciones buscan mantener y potenciar la relación positiva, promoviendo un medio laboral más productivo.

SEGUNDA: Para fortalecer la conexión del ambiente de trabajo y el rendimiento de los trabajadores públicos, se sugiere diseñar programas de capacitación que promuevan habilidades de trabajo en equipo, independencia en la adopción de decisiones y gestión eficaz de roles dentro de la municipalidad. Estos programas deben ser evaluados periódicamente para ajustar las estrategias según las necesidades identificadas.

TERCERA: Con la meta de mejorar la conexión entre el ambiente de trabajo y la eficiencia del personal público, es crucial invertir en tecnologías y recursos que mejoren la eficiencia en el uso de los activos municipales. Además, se deben establecer políticas que fomenten un ambiente de trabajo que valore la innovación y la optimización de recursos materiales y financieros.



CUARTA: Para reforzar la conexión entre el ambiente de trabajo y la productividad total de los factores de los trabajadores públicos, se recomienda implementar mecanismos de evaluación continua del desempeño, donde se reconozca y premie el cumplimiento de metas individuales y colectivas. Estos mecanismos deben estar en consonancia con las metas estratégicas de la municipalidad y ser comunicados de manera efectiva a todos los niveles organizacionales.

QUINTA: Para potenciar la conexión entre el ambiente de trabajo y el rendimiento multifactorial de los trabajadores públicos, se aconseja desarrollar políticas de manejo del talento personal que promuevan un equilibrio entre las diversas dimensiones de la productividad municipal. Esto incluye la ejecución de programas de bienestar laboral, evaluaciones de desempeño integrales y la mejoría constante de los procesos organizacionales para mejorar los resultados multifactoriales esperados.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arevalo y Sanchez (2020). *Clima laboral en las organizaciones: una revisión del estado de arte*. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3913>
- Armstrong, M. (2006). Un manual de práctica de gestión de recursos humanos (10^a ed.). Página de Kogan.
- Bayona y González (2021). *Clima laboral y su efecto en la productividad. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Barrancabermeja*. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/34221>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos* (9^a ed.). McGraw-Hill.
- Churata (2020) *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019*. Universidad Católica San Pablo <https://hdl.handle.net/20.500.12590/17495>
- Churata (2020) *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019*. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3505>
- Coarite y Masco (2020) *Clima laboral y engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59006>
- Davis, K., & Davis, M. M. (2017). *Administración de operaciones: Cadenas de valor y análisis de decisiones* (10^a ed.). Wiley.
- Deming, W. E. (1986). *Fuera de la crisis*. MIT Press.
- Dessler, G. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.



- Dessler, G. (2017). *Fundamentos de recursos humanos (12ª ed.)*. Pearson Educación.
- Dionicio y Núñez (2021). *El clima laboral y la motivación en los docentes universitarios*. *Scientia*, 23(23), 241-252.
- Elkington, J. (1998). *Caníbales con tenedores: el triple resultado de las empresas del siglo XXI*. Publicación Capstone.
- Escandón y Vélez (2021). *Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador*. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 2390-2407.
- Fernández, L., & Morales, A. (2013). *Impacto del clima laboral en la eficiencia organizacional*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 101-114. DOI: 10.5093/tr2013a9
- García, A., & Torres, J. (2016). *Eficiencia organizacional y clima laboral: Un enfoque multifactorial*. *Estudios de Gestión y Economía*, 35(2), 145-158. DOI: 10.18046/ege.2016.3552
- García, P., & Pérez, L. (2012). *Impacto del clima laboral en la gestión del capital*. *Estudios de Economía y Administración*, 27(1), 89-106.
- Guerrero, S., González, G., & Peiró, J. M. (2012). *Comunicación interna en la empresa: Fundamentos y técnicas*. Editorial UOC.
- Heizer, J., & Render, B. (2016). *Dirección de la producción y de operaciones: Decisiones tácticas (11ª ed.)*. Pearson Educación.
- Huaraz y Mallqui (2023) *Influencia del clima laboral y el proceso de selección en la rotación de personal en PwC Perú*. Universidad de Lima.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). *Organizational climate: A review of theory and research*. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112.
- Kotter, JP (1996). *Liderar el cambio*. Prensa de Harvard Business Review.



- Krajewski, L. J., Ritzman, L. P., & Malhotra, M. K. (2013). *Administración de operaciones: Estrategia y análisis (9ª ed.)*. Pearson Educación.
- Krugman, P. (1994). *El retorno de la economía de la Gran Depresión y la crisis de 1990 [The Age of Diminished Expectations]*. MIT Press.
- Larzabal y Oña (2022). *Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos* (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3767>
- Lengnick-Hall, CA, Beck, TE y Lengnick-Hall, ML (2011). *Desarrollar una capacidad de resiliencia organizacional a través de la gestión estratégica de recursos humanos*. La Academia de Gestión Ejecutiva, 25(2), 132-148. **DOI:** 10.5465/AME.2011.59312634
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- Morales & Pérez (2020). *Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador*. REVISTA ERUDITUS, 1(2), 53–70.
<https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- Patterson, M. G., West, M. A., Lawthom, R., & Nickell, S. (2005). *Impacto del clima organizacional en el desempeño individual y grupal: una revisión conceptual*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78(2), 193-216.
- Pérez, M., & López, R. (2014). *Clima laboral y su impacto en la sinergia de factores productivos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 30(3), 201-212. **DOI:** 10.5093/tr2014a14
- Porter, ME (1990). *La ventaja competitiva de las naciones*. Prensa de Harvard Business Review.



- Prada, et al., (2020). *Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología*. Revista Espacios, 41(45), 57-75.
- Robbins, S. P. (2012). *Comportamiento organizacional (15ª ed.)*. Pearson Educación.
- Rodríguez, J., & Sánchez, P. (2015). *Clima organizacional y su influencia en la productividad total de los factores*. Estudios de Gestión y Economía, 32(1), 77-89. DOI: 10.18046/ege.2015.3210
- Rodríguez, M. (2014). *Clima laboral y rendimiento organizacional*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 30(2), 85-92. DOI: 10.5093/tr2014a7
- Salas y Puntaca (2022) *Empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca - Puno, 2021. Universidad Cesar Vallejo.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81431>
- Santana (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021. Universidad César Vallejo.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81554>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Clima organizacional y cultura*. Anuario de Psicología, 64, 361-388.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture*. Annual Review of Psychology, 64, 361-388.
- Schonberger, R. J. (2007). *Manufactura de clase mundial: Lecciones de simplicidad aplicada*. Grupo Editorial Norma.



- Schultz, TW (1961). *Inversión en capital humano*. The American Economic Review, 51(1), 1-17.
- Silva, J., & Mejía, R. (2010). *Clima organizacional y eficiencia del capital en instituciones públicas*. Revista de Administración Pública, 45(3), 123-145.
DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00517.x
- Solow, R. M. (1957). *Cambio técnico y función de producción agregada*. Investigaciones Económicas, XI(1), 3-24.
- Solow, R. M. (1957). *Cambio técnico y función de producción agregada*. Investigaciones Económicas, XI(1), 3-24.
- Stevenson, W. J., & Hojati, M. (2017). *Administración de operaciones: Estrategia y análisis (12ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Taber y Quispe (2020) en su tesis titulada: "*Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre - Ayacucho, 2020*". Universidad Autónoma de Ica.
- Taylor, F. W. (2003). *Principios de la administración científica*. Editorial Centro Gráfico S.A.
- Tidd, J. y Bessant, J. (2018). *Gestión de la innovación: integración del cambio tecnológico, de mercado y organizacional (6ª ed.)*. John Wiley e hijos.
- Timmer, M. P. (1988). *La transformación agrícola*. En H. Chenery y T. N. Srinivasan (Eds.), *Manual de economía del desarrollo (Vol. 1, pp. 275-331)*. Fondo de Cultura Económica.
- Velezvía (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo en una universidad nacional, Puno-2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58950>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024?	Determinar la relación entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024	Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024	Variable 1: CLIMA LABORAL 1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensas 4. Desafío 5. Relaciones 6. Cooperación 7. Estándares 8. Conflicto Variable 2: PRODUCTIVIDAD 1. Productividad del Trabajo 2. Productividad del Capital 3. Productividad del Total de factores 4. Productividad Multifactorial	ENFOQUE Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicado NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental. POBLACIÓN: La población de estudio son los empleados públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de San Miguel, según CAP asciende a 120 MUESTRA De acuerdo a la fórmula es de 91 personas. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
a. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024? b. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024? c. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024? d. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024?	a. Analizar la relación entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024. b. Evaluar la relación entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024. c. Analizar la relación entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024. d. Evaluar la relación entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.	a. Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad del trabajo de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024. b. Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad del capital de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024. c. Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad total de los factores de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024. d. Existe una relación directa entre el clima laboral y productividad multifactorial de los empleados públicos en la municipalidad distrital de San Miguel, provincia de San Román 2024.		



Matriz de datos

Sin título1 [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: p1 4 Visible: 29 de 29 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
7	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
8	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
9	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
10	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
11	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
13	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
14	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
15	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
16	4	5	6	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
20	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
21	3	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5
22	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3
23	3	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3
24	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3	4	3	3	4	4	3
25	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4
26	5	3	3	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5
27	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5
28	5	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3	4
29	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3
30	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3
31	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5
32	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
33	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5
34	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3
35	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3
36	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5
37	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
38	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	3
39	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
40	3	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	3
42	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3
43	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2
44	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	3	3
45	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1
46	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3
47	2	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3
48	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1
49	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	3
50	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3
51	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	2
52	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3
53	1	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2
54	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	2
55	4	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	1	3	1	1	3	2	1	1	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicodon

Sin título1 [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

17: P02 5 Visible: 29 de 29 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
25	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4
26	5	3	3	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5
27	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5
28	5	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3	4
29	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3
30	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3
31	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5
32	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
33	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5
34	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3
35	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3
36	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5
37	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
38	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	3
39	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
40	3	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	3
42	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3
43	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2
44	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	3	3
45	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1
46	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1</								



IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

43: p1

Visible: 29 de 29 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
43	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2
44	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	3	3
45	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1
46	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3
47	2	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3
48	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1
49	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	3
50	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3
51	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	1	2
52	1	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3
53	1	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2
54	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2
55	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3
56	2	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3
57	3	1	3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1	3
58	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
59	1	1	1	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2
60	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1
61	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
62	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
63	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
64	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
65	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
66	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
68	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
70	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
71	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
72	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
73	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
74	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
75	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
76	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
77	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
78	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
79	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
80	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
81	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
82	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
83	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
84	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
85	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
86	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
87	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
88	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
89	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
90	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
91	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
92																							
93																							
94																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

54: p15

Visible: 29 de 29 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
64	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
65	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
66	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
67	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
68	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
70	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
71	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
72	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
73	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
74	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
75	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
76	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
77	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
78	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
79	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
80	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
81	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
82	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
83	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
84	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
85	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
86	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
87	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
88	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
89	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4</			



Instrumento(s) de Investigación

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

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024.

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer como es el CLIMA LABORAL en relación con la productividad de los empleados públicos en la Municipalidad distrital de San Miguel durante el año 2024. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la forma más objetiva y verídica. Agradecemos anticipadamente su colaboración por ser trascendente para este estudio.

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

DIMENSIONES	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Estructura					
1. ¿Considera que sus responsabilidades y roles en el trabajo están claramente definidos?					
2. ¿Cree que la estructura jerárquica de la municipalidad está bien organizada y es efectiva?					
Responsabilidad					
3. ¿Siente que tiene suficiente autonomía para tomar decisiones en su trabajo?					
4. ¿Considera que el control ejercido por sus superiores es adecuado y justo?					
Recompensas					
5. ¿Cree que su salario es equitativo en relación con sus responsabilidades y desempeño?					
6. ¿Siente que su trabajo y esfuerzo son debidamente reconocidos por sus superiores?					
Desafío					
7. ¿Considera que tiene suficientes oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional dentro de la municipalidad?					



8. ¿Cree que su trabajo le presenta desafíos que le permiten crecer profesionalmente?					
Relaciones					
9. ¿Siente que recibe el apoyo necesario de sus superiores y compañeros para realizar su trabajo?					
10. ¿Considera que existe un buen nivel de cooperación entre los diferentes departamentos de la municipalidad?					
Cooperación					
11. ¿Cree que el trabajo en equipo es fomentado y valorado en su entorno laboral?					
12. ¿Siente que la colaboración entre colegas es efectiva y productiva?					
Estándares					
13. ¿Considera que las expectativas de su desempeño laboral son claras y alcanzables?					
14. ¿Cree que las normas y políticas de la municipalidad están bien definidas y son justas?					
Conflicto					
15. ¿Siente que los conflictos laborales se resuelven de manera efectiva y justa?					
16. ¿Considera que el nivel de tensión y estrés en su ambiente de trabajo es manejable?					



CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer como la PRODUCTIVIDAD de los empleados públicos en la Municipalidad distrital de San Miguel durante el año 2024. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la forma más objetiva y verídica.

Agradecemos anticipadamente su colaboración por ser trascendente para este estudio.

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

DIMENSIONES	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Productividad del trabajo					
17. ¿Considera que su nivel de producción individual es adecuado en relación con sus responsabilidades?					
18. ¿Cree que realiza sus tareas de manera eficiente y efectiva?					
Productividad de capital					
19. ¿Siente que el capital asignado a su área de trabajo se utiliza de manera productiva y rentable?					
20. ¿Considera que los recursos financieros y materiales están bien utilizados en su departamento?					
Productividad total de factores					
21. ¿Cree que se fomenta la innovación y la implementación de nuevas ideas en su trabajo?					
22. ¿Siente que los recursos se asignan de manera justa y eficiente para cumplir con los objetivos laborales?					
Productividad multifactorial					
23. ¿Considera que hay una buena sinergia entre los diferentes recursos y factores en su entorno de trabajo?					
24. ¿Cree que su área de trabajo está comprometida con la mejora continua de procesos y resultados?					



Validez del instrumento

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

Título de la tesis: **CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024**

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : *Benigno Callata Quispe*
PROFESIÓN : *Licenciado en Administración*
CARGO ACTUAL : *Decano de Facultad*
GRADO ACADÉMICO : *Doctor*

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

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = ...*45*...

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

IV. RESOLUCIÓN

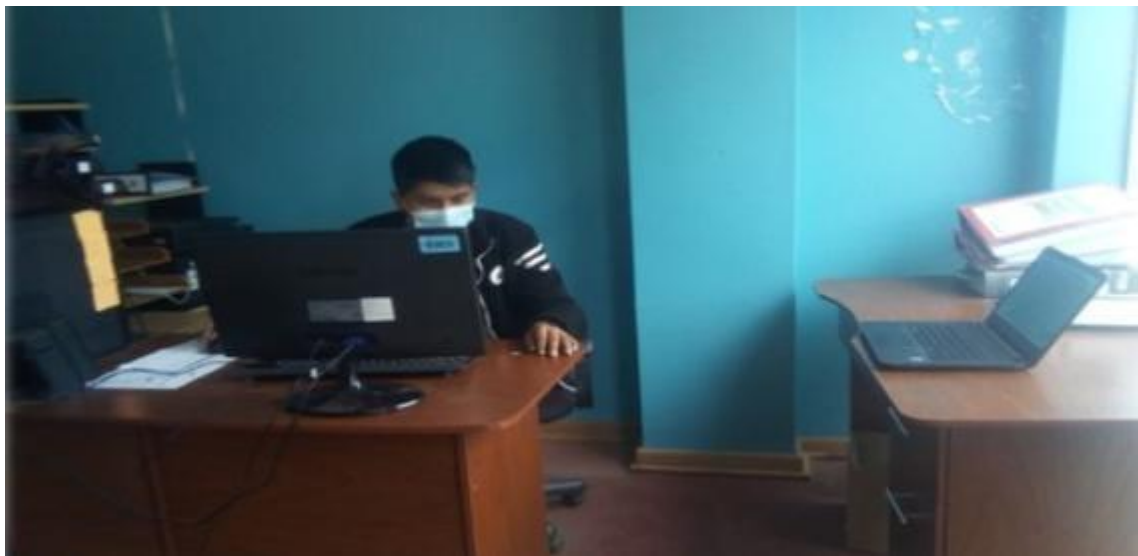
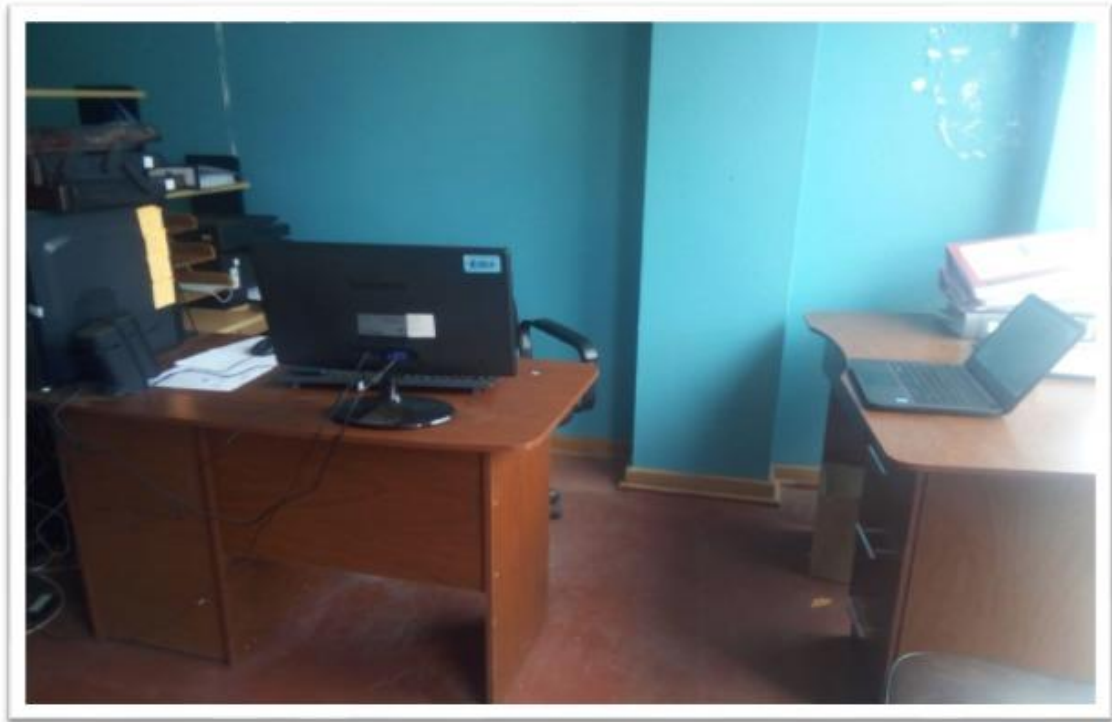
Aprobado (C>75% = 0,75)
Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: *Juliaca 15 de mayo de 2024*

[Firma]
Firma
DNI N° *01673080*
N° Celular *9715736*



Evidencias de recojo de datos





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 28 de octubre del 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	<u>Henry Vidal Machaca Leonardo</u>
Dirección:	<u>Jr. Mariano Melgar N° 1425</u>
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	<u>70861774</u>
Teléfono:	<u>904 89 67 21</u>
email:	<u>henvirma@gmail.com</u>
Nombres y Apellidos:	_____
Dirección:	_____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	_____
Teléfono:	_____
email:	_____
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	<u>Ciencias Administrativas</u>
Escuela Profesional o Mención:	<u>Administración y Gestión Pública</u>
Título o Grado Académico a optar:	<u>Título profesional de licenciado en Administración y Gestión Pública</u>
Asesor:	<u>Dr. Apolinar Flores Lucana</u>
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título:	<u>CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, PROVINCIA DE SAN ROMÁN 2024</u>
Palabras claves, (3 a 5 términos):	<u>Bienestar, Eficiencia, Rendimiento</u>
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2} ?	
<u>2</u>	

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: Administración Pública (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

Juliaca 28 de octubre del 2024

Fecha