



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

PÚBLICA



**RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RONY SAUL MAMANI PERALES

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

RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RONY SAUL MAMANI PERALES

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. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1062-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 04 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-010577** de fecha **27-08-2024** de **RONY SAUL MAMANI PERALES**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 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: **RONY SAUL MAMANI PERALES**, 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. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * Segundo miembro : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- * Asesor : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 06 de setiembre de 2024
- * Hora : 09:00am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 321-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliacca, 30 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-9403** de fecha 22 de julio de 2024, del **Bach. RONY SAUL MAMANI PERALES**, 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. RONY SAUL MAMANI PERALES**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 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. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

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: **RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; presentado por el (la) **Bach. RONY SAUL MAMANI PERALES**, 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. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

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
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Sc. Santotomas Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 222-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6589** de fecha 05 de junio 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. RONY SAUL MAMANI PERALES**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 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. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**, 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: **RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024**; presentado por el (la) **Bach. RONY SAUL MAMANI PERALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

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
[Firma]
Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	18%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
6	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO TESIS	
RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	RONY SAUL MAMANI PERALES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73318950
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-7209-0591
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
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	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



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>Edificio: Municipalidad Distrital de San Miguel País: Perú Departamento: Puno Provincia: San román Distrito: San Miguel Calle: Av. El Triunfo 730</p> <p>Latitud: -15.47838 Longitud: -70.12454</p>  <p>https://www.google.com/maps/@-15.4782641,-70.1249454,17.75z/data=!5m1!1e1?entry=ttu</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 – setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io) - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

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



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RONY SAUL MAMANI PERALES identificado con DNI Nro. 73318950 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:

RELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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 18 de setiembre del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Esta tesis dedicada ante Dios. A mis padres por ser un apoyo y motivación constante, de la misma manera a todas las personas que me brindaron su ayuda y apoyo para poder hacer posible esta investigación.



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por ser el guía de mi camino y darme el conocimiento y salud.

A mis padres y familia por el constante apoyo brindado a lo largo de mi carrera y en el transcurso de este proyecto.

A la universidad andina Néstor Cáceres Velázquez por brindarme las herramientas necesarias para lograr ser un excelente profesional.

Al asesor por brindarme el apoyo necesario durante todo el transcurso del proyecto.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del planteamiento del problema	16
1.2.1. Problema principal.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación del estudio	17

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	18
2.2. Objetivos específicos.....	18

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	19
3.1.1. Internacional	19
3.1.2. Nacional.....	21
3.1.3. Local.....	23
3.2. Marco teórico	24
3.3. Relación laboral.....	24



3.3.1.	Marco legal de la relación laboral	26
3.3.2.	Factores que influyen en la relación laboral	28
3.3.3.	Tipos de relaciones laborales.....	30
3.3.4.	Impacto de la relación laboral en el bienestar	32
3.4.	Rendimiento	34
3.4.1.	Factores que influyen en el rendimiento laboral	36
3.4.2.	Métodos de evaluación del rendimiento laboral.....	37
3.4.3.	Relación entre la capacitación y el rendimiento laboral.....	38
3.4.4.	Estrategias para mejorar el rendimiento laboral.....	40
3.4.5.	Impacto del rendimiento laboral en la organización	41
3.5.	Marco conceptual	42

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

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

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación	47
5.2.	Método(s) aplicados a la investigación	47
5.3.	Tipo de investigación	47
5.4.	Nivel de investigación	47
5.5.	Diseño de investigación.....	48
5.6.	Población y muestra	48



5.6.1.	Población	48
5.6.2.	Muestra	48
5.7.	Técnicas, fuentes e instrumento	49
5.7.1.	Técnica	49
5.7.2.	Instrumento.....	49
5.8.	Confiabilidad y validez del instrumento	49
5.8.1.	Confiabilidad	49
5.8.2.	Prueba estadística de confiabilidad	50
5.8.3.	Validez	50
5.9.	Procedimiento de tratamiento de datos	50
5.10.	Contrastación de las hipótesis	51
5.10.1.	Contrastación de la hipótesis general	51
5.10.2.	Contrastación de las hipótesis específicas.....	52
CAPÍTULO VI		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
6.1.	Presentación de resultados.....	56
6.1.1.	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	56
6.1.2.	Escala de valoración de las correlaciones	57
6.1.3.	Escala de interpretación de los diagramas de dispersión.....	58
6.2.	Análisis e interpretación de resultados.....	59
6.3.	Discusión de resultados	64
CONCLUSIONES		69
RECOMENDACIONES		71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		73
ANEXOS.....		78



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	46
Tabla 2 Delimitación del personal por unidades orgánicas	48
Tabla 3 Prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach.....	50
Tabla 4 Prueba de contrastación de la hipótesis general	51
Tabla 5 Prueba de contrastación de la hipótesis específica 1	52
Tabla 6 Prueba de contrastación de la hipótesis específica 2	53
Tabla 7 Prueba de contrastación de la hipótesis específica 3	54
Tabla 8 Prueba de contrastación de la hipótesis específica 4	55
Tabla 9 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	57
Tabla 10 Valoración del grado de correlación	57
Tabla 11 Prueba de relación del objetivo general.....	59
Tabla 12 Prueba de relación del objetivo específico 1	60
Tabla 13 Prueba de relación del objetivo específico 2	61
Tabla 14 Prueba de relación del objetivo específico 3	62
Tabla 15 Prueba de relación del objetivo específico 4	63



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Interpretación de los diagramas de dispersión.....	58
Figura 2 Diagrama de dispersión del objetivo general	59
Figura 3 Diagrama de dispersión del objetivo específico 1	60
Figura 4 Diagrama de dispersión del objetivo específico 2	61
Figura 5 Diagrama de dispersión del objetivo específico 3	62
Figura 6 Diagrama de dispersión del objetivo específico 4	63



RESUMEN

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, un tipo de estudio aplicada, con un diseño no experimental. Con una población de estudio de 243 trabajadores de los cuales se optó una muestra por conveniencia de 60 colaboradores. La técnica de estudio una encuesta e instrumento el cuestionario, la confiabilidad alfa de Cronbach fue de 0.8891 para la variable "relación laboral" y 0.907 para la variable "rendimiento" estos valores demuestran una buena y excelente consistencia interna. Los resultados a través de Rho de Spearman dan un coeficiente de correlación de 0.907, y sugiere una correlación muy alta positiva. Para la contrastación se empleó la medida de Tau-b de Kendall, el valor p obtenido fue de 0.000, lo que es inferior al nivel de significancia establecido de 0.05, lo cual demuestra una relación significativa, dado que el valor p es mucho menor que 0.05 esto significa que a manera la relación laboral mejore, también se espera una mejora en el rendimiento.

Palabras clave: Competencias, condiciones laborales, eficiencia, productividad, satisfacción laboral.



ABSTRACT

The general objective was; to determine the degree of relationship between the labor relationship and performance in the workers of the District Municipality of San Miguel, 2024. The methodology applied was a quantitative approach, deductive method, a type of applied study, with a non-experimental design. With a study population of 243 workers of which a convenience sample of 60 collaborators was chosen. The study technique was a survey and the instrument was a questionnaire. Cronbach's alpha reliability was 0.8891 for the variable "work relationship" and 0.907 for the variable "performance", these values demonstrate a good and excellent internal consistency. The results through Spearman's Rho give a correlation coefficient of 0.907, suggesting a very high positive correlation. For the contrastation, Kendall's Tau-b measure was used, the p-value obtained was 0.000, which is lower than the established significance level of 0.05, which shows a significant relationship, given that the p-value is much lower than 0.05 this means that as the working relationship improves, an improvement in performance is also expected.

Key words: Competencies, working conditions, efficiency, productivity, job satisfaction.



INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la relación laboral y el rendimiento de los trabajadores han sido temas de interés e investigación constante en varias disciplinas, y la administración, la psicología organizacional y la economía laboral. Las dinámicas laborales y el ambiente de trabajo influyen significativamente en la producción y satisfacción, factores que a su vez afectan la eficiencia y competitividad de las organizaciones. Estudios dados en naciones desarrolladas como EE. UU y Alemania han demostrado que una relación laboral positiva, caracterizada por el trato abierto, el reconocimiento de logros y la contribución en la toma de medidas, está correlacionada con un mayor rendimiento laboral (Almaguer y Malleuve, 2023). Estas conclusiones sugieren la necesidad de implementar políticas de recursos humanos que promuevan un medio laboral sano y motivador.

En el contexto peruano, la relación laboral y el rendimiento de los trabajadores adquiere particular relevancia debido a las características específicas del mercado laboral y la estructura económica del país. Perú ha reconocido un incremento económico sostenido últimamente, pero esto no siempre se ha convertido en mejoras significativas en las circunstancias laborales. Factores como la informalidad laboral, la desigualdad salarial y las deficientes condiciones de trabajo han sido obstáculos para optimizar el rendimiento laboral. Estudios nacionales como el de (Ore et al., 2023) indican que la implementación de políticas públicas orientadas a mejorar las relaciones laborales, como fortalecer la legislación laboral y la promoción de prácticas de trabajo decente, puede aportar ampliamente a aumentar la productividad y la tranquilidad de los trabajadores.

A nivel local, específicamente en la Municipio del Distrito de San Miguel en la provincia de San Román, la relación laboral y el rendimiento de los trabajadores son aspectos cruciales para el desarrollo y la eficiencia de la administración pública. La realidad municipal enfrenta desafíos únicos, como el delimitado medio de recursos y la necesidad



de atender a una población con diversas necesidades y expectativas. En este contexto, una relación laboral positiva puede ser un factor determinante para optimar la capacidad de los trabajadores municipales. La capacitación continua, el reconocimiento del desempeño y la colaboración activa en la gestión municipal pueden incrementar la eficiencia operativa y la calidad de los servicios dados a la población. Por lo tanto, es imperativo analizar cómo se estructura la relación laboral en el Municipio de San Miguel y su impacto en el rendimiento laboral, con el propósito de plantear estrategias que ayuden al desarrollo sostenible y eficiente de la gestión pública local.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la relación laboral y el rendimiento de los trabajadores han sido objeto de varias investigaciones a nivel estatal, dado que estas variables son críticas para el desarrollo y la ejecución eficaz de políticas públicas. En diversas naciones, se ha identificado que el bajo profesionalismo entre los empleados gubernamentales es un problema recurrente, afectando negativamente la rentabilidad y la calidad de los servicios estatales Alvarado y Paca (2022). Factores como la falta de capacitación adecuada, la ausencia de incentivos para el desempeño y las prácticas de gestión ineficaces contribuyen a esta problemática. Estudios han resaltado la necesidad de reformas en la administración pública que prioricen el progreso profesional de los empleados y la implementación de sistemas de evaluación y recompensas que promuevan un alto rendimiento.

En el contexto peruano, el desafío de optimar la relación laboral y el rendimiento del personal en el sector público es particularmente acuciante. Perú enfrenta problemas estructurales en su administración pública, tales como la corrupción, la ineficiencia burocrática y la falta de profesionalismo entre los servidores públicos. A pesar de los esfuerzos gubernamentales para modernizar el aparato estatal, persisten prácticas laborales deficientes que desincentivan el desempeño óptimo de los trabajadores. Investigaciones como el de Perfecto et al. (2024) han identificado la necesidad de fortificar las habilidades



institucionales y promover una cultura de meritocracia dentro del sector público. Esto implica la ejecución de planes de formación continua, la mejoría de las realidades laborales y el establecimiento de mecanismos transparentes de evaluación.

A nivel local, la relación laboral y el rendimiento de los trabajadores presentan desafíos específicos que afectan directamente la gestión de las cuestiones municipales y la conservación de los servicios dados. El bajo profesionalismo de los trabajadores municipales es una problemática significativa que se manifiesta en no haber compromiso, la disminución del producto y la ineficiencia en la asistencia de servicios. Este conflicto empeora por la falta de planes de capacitación y avance profesional, así como por la ausencia de un sistema claro y seguro de evaluación y reconocimiento del desempeño. La mejora de la relación laboral en esta municipalidad es esencial para optimizar el rendimiento de sus trabajadores a través de estrategias integrales que incluyan la capacitación constante, el fortalecer la cultura organizacional y la promoción de prácticas de gestión que incentiven el profesionalismo y el alto desempeño.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema principal

¿Existe relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?



PE4. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?

1.3. Justificación del estudio

Al examinar las dinámicas laborales específicas de un contexto municipal, se pretende localizar los elementos que participan en el producto y eficiencia de los empleados. Esta investigación enriquecerá la literatura académica, proporcionando nuevas perspectivas y datos empíricos que pueden ser útiles para estudios comparativos y futuros trabajos teóricos en la administración pública.

Desde un aporte práctico, este estudio tiene el potencial de ofrecer soluciones concretas a problemas observados en la gestión municipal. Al identificar las deficiencias en las relaciones laborales y su impacto en el rendimiento, se pueden desarrollar recomendaciones específicas para optimar la calidad de los servicios y las prácticas de gestión ofrecidos por la Municipalidad de San Miguel. Las conclusiones del estudio podrían valer como fundamento para la ejecución de programas de capacitación, políticas de incentivos y estrategias de gestión que promuevan un entorno laboral más eficiente.

Desde un aporte metodológico, esta investigación propone un enfoque innovador y riguroso para la exploración de la relación laboral y el rendimiento del personal. Utilizando técnicas de investigación cuantitativa, el estudio pretende ofrecer un análisis exhaustivo y detallado de las variables en cuestión. La metodología desarrollada puede ser replicada en otros contextos municipales, facilitando estudios comparativos y permitiendo a otras entidades públicas aplicar los mismos métodos para evaluar y mejorar sus propias prácticas laborales y de gestión.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

OE2. Establecer el grado de relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

OE3. Establecer el grado de relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

OE4. Establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.3.1. Internacional

Al-Harazneh et al. (2024) en el artículo titulado "La influencia de la seguridad laboral en el desempeño de los enfermeros jordanos" su objetivo investigar la relación. Tiene un diseño descriptivo y comparativo de corte transversal en dos hospitales gubernamentales y dos hospitales privados, con una muestra de 156 enfermeros. Los resultados dieron que el valor medio de la seguridad laboral fue de 3.26, indicando un nivel moderado, mientras que el promedio de rendimiento de los empleados fue de 2.68, reflejando un alto nivel de desempeño. Se halló un vínculo positivo moderado y significativo ($r = 0.404$, $p < 0.01$). Además, la experiencia laboral tuvo una relación negativa débil pero significativa con el desempeño. La conclusión destaca que los enfermeros con niveles moderados de seguridad laboral obtienen altos puntajes de desempeño, sugiriendo que un entorno laboral seguro contribuye positivamente al rendimiento de los profesionales de la salud.

Egemen (2024) en el artículo "Evaluación de la satisfacción laboral en el desempeño cualificados en la construcción" el objetivo analizar la relación. Para ello, se realizó un estudio transversal mediante encuestas a 394 trabajadores calificados, ingenieros, arquitectos y directivos. Los resultados dieron una



correlación positiva significativa, especialmente en condiciones de carga de trabajo. Los ingenieros y arquitectos presentaron los niveles más altos de satisfacción y desempeño laboral. La conclusión resalta que mejorar aspectos específicos de la satisfacción laboral, como la seguridad en el empleo y las condiciones de carga de trabajo, puede incrementar significativamente el desempeño, ofreciendo una ventaja competitiva a las organizaciones.

Muñoz et al. (2023) en el estudio titulado "La asociación de la inseguridad laboral subjetiva y el desempeño laboral en diferentes grupos de empleo" se basa en evaluar la relación, analizando cómo varía esta asociación entre distintos grupos de empleo en los Países Bajos. Utilizando una muestra representativa de más de 89,000 trabajadores holandeses, los datos se recolectaron en 2014 y 2018. Los resultados indicaron que la asociación es pequeña pero significativa, siendo más débil en los trabajadores temporales y por llamada, en comparación con los trabajadores permanentes. En cambio, esta relación fue más fuerte entre los trabajadores autónomos con y sin empleados. La conclusión cualitativa sugiere que la inseguridad laboral subjetiva y que el rendimiento laboral se ve afectado., especialmente en los trabajadores permanentes y autónomos, y busca políticas que aborden la inseguridad laboral para mejorar la productividad.

Aman et al. (2023) en el artículo titulado "compromiso laboral en la relación del clima de confianza y el desempeño laboral" se usó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para analizar datos de 270 participantes en China y 242 en Pakistán. El desempeño laboral y el ambiente de confianza son significativamente mediados por el compromiso laboral, según los hallazgos, habiendo este efecto más fuerte en los participantes. Asimismo, el compromiso laboral medió de manera más pronunciada la relación. La conclusión destaca que fomentar un entorno de



confianza en las organizaciones puede mejorar significativamente la responsabilidad y el desempeño, reduciendo su intención de abandonar la organización, con variaciones en función del contexto cultural.

Navarrete et al. (2023) en el estudio "Clima organizacional y desempeño laboral del ITCA " su objetivo explorar la relación. La investigación se desarrolló con un enfoque mixto, combinando métodos explicativos y descriptivos, y se empleó una muestra de 45 integrantes. Los resultados dieron el rendimiento laboral está fuertemente influenciado por el clima organizacional, especialmente en áreas como el informe a resultados, labor en equipo, evidenciando una alta correlación positiva.

3.1.2. Nacional

Reynalte (2024) en el estudio titulado "La asociación dyjjjujuuuje la satisfacción y el rendimiento laboral de los colaboradores" de la Universidad de Lima el objetivo es la influencia. Para ello, se utilizaron datos de diversas bases como Scopus y Web of Science mediante el protocolo PRISMA, seleccionando diez artículos. La muestra incluyó a 127 trabajadores. Los resultados dan una correlación positiva, indicando que empleados con mayor satisfacción tienden a ser más productivos y alcanzar los objetivos organizacionales. Se concluyó que factores como el compromiso y las condiciones laborales adecuadas son esenciales para mejorar el rendimiento, destacando la importancia de un entorno laboral favorable para el éxito institucional.

Hoyos (2023) en el estudio titulado "Eficacia Laboral y Gestión Administrativa en un Centro Administrativo de Salud en Lima" el objetivo analizar la relación. La población estaba compuesta por 1000 integrantes, una muestra de 516 integrantes. Los resultados dieron una correlación positiva, indicando que una



alta gestión administrativa se asocia con un alto desempeño laboral. Se concluyó que factores como la proyección, dirigir y controlar son fundamentales para optimar el desempeño, subrayando en el valor de una gestión administrativa eficaz para el logro de objetivos institucionales.

Mendoza (2023) en el estudio titulado "Clima Institucional y Desempeño Laboral del Municipio del Distrito de Torata - 2023" tuvo como objetivo dar la relación. Utilizando una metodología cuantitativa de tipo correlacional, se empleó una muestra de 80 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación positiva baja del 34.2%, indicando que mejoras en el clima institucional solo incrementan ligeramente el desempeño laboral. Se concluyó que un clima institucional favorable, que incluye un buen diseño institucional y una adecuada cultura organizacional, es fundamental para mejorar el rendimiento laboral, destacando la importancia de implantar un medio laboral bueno para desarrollar el desempeño de los empleados.

Custodio (2022) El estudio titulado "Riesgo laboral y rendimiento laboral en enfermeros del Hospital Arzobispo Loayza" su objetivo determinar la relación. Utilizando un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, se recogieron datos mediante cuestionarios aplicados a una muestra de 120 enfermeras y técnicos de enfermería. Los resultados demostraron una correlación significativa, con un 65% de los encuestados calificando ambos aspectos como buenos. Se concluyó que la mejora en el reconocimiento y gestión de los riesgos laborales puede potenciar significativamente el desempeño del personal, contribuyendo a un entorno laboral más seguro y eficiente.

Inga (2020) en el estudio titulado ""La satisfacción laboral en el Perú y su vínculo con el rendimiento laboral" su objetivo determinar como el desempeño se ve afectado por la satisfacción en el trabajo de los empleados. Se basó en una



muestra de 40 tesis de diversas universidades peruanas, publicadas entre 2016 y 2019. Los resultados mostraron una correlación positiva, evidenciando que los empleados satisfechos presentan un rendimiento superior. Se concluyó que factores como el reconocimiento y las condiciones laborales son cruciales para optimar el desempeño, subrayando la importancia de un medio laboral favorable.

3.1.3. Local

Ajalli (2023) en el estudio titulado "Clima Organizacional y Eficacia Laboral en Empresas de Depósito Temporal en Desaguadero" su objetivo determinar la relación. La investigación consideró una población de 15 entidades, dándose una muestra intencionada de 8 empresas con 70 colaboradores. Los resultados mostraron una relación significativa y directa, con valores de significancia de 0.048 para rendimiento laboral y 0.034 para desarrollo de recursos humanos. Se concluyó que un mejor clima organizacional interviene positivamente en el desempeño laboral, destacando la importancia de fortalecer aspectos como la gestión institucional y la motivación para mejorar el rendimiento.

Mamani (2022) en la tesis titulada "El desempeño laboral y la comunicación interna de Electro Puno S.A.A.", su objetivo principal buscar la asociación. La población del estudio fue integrada por 60 trabajadores. Los resultados evidenciaron que la comunicación interna formal e informal tiene una correlación significativa, destacándose que el 68% de la comunicación formal es descendente, mientras que solo el 16,7% del personal mostró una alta eficiencia. Se concluyó que una adecuada comunicación interna mejora notablemente que los trabajadores están motivados y comprometidos, lo cual es esencial para alcanzar los objetivos organizacionales.

Vilca (2021) en el estudio titulado "Satisfacción y rendimiento en la Dirección Regional de Salud" tuvo como objetivo establecer la relación. e aplicaron



encuestas a 100 trabajadores. Los resultados dieron una correlación positiva y significativa. Se concluyó que la mejora en la satisfacción laboral, que abarca aspectos como condiciones de trabajo y reconocimiento, impacta favorablemente en el desempeño laboral, promoviendo un entorno más productivo.

Mamani (2021) en el estudio titulado "relaciones interpersonales y desempeño del BN" su objetivo analizar la relación. Aplicando encuestas a 67 participantes de las agencias de Ayaviri y Puno. Los resultados dieron una correlación significativa. Se concluyó que factores como la inclusión, el control y el afecto dentro de las relaciones interpersonales son determinantes para optimar el rendimiento, destacando la necesidad de fomentar un entorno de trabajo que promueva estas relaciones para lograr un rendimiento óptimo del personal.

Sanchez (2020) en el estudio titulado "La motivación para el servicio estatal y su impacto en la productividad laboral en el Gobierno Regional". Usando encuestas fundamentadas en la escala de Likert para una muestra de 60 trabajadores nombrados. Los resultados demostraron una relación positiva de la motivación en el servicio público y las tres variables de desempeño laboral: un 62% de correlación con el compromiso institucional, un 48% con la productividad laboral y un 24% con el desempeño particular.

3.2. Marco teórico

3.3. Relación laboral

Es un tipo de empleo en el que un trabajador ofrece sus servicios a un empleador a cambio de un pago. Según Caldera (2017), la relación laboral se caracteriza por la subordinación, es decir, la dependencia del trabajador respecto al empleador. Esta relación implica un conjunto de derechos y obligaciones recíprocos que buscan garantizar un ambiente de



trabajo justo y equitativo. La subordinación es un aspecto clave que diferencia la relación laboral de distintas maneras de contratación, como la prestación de servicios independiente.

Otro aspecto fundamental de la relación laboral es la remuneración, la cual no solo comprende el salario, sino también otros beneficios económicos y sociales derivados del empleo, como señala (Dutto, 2017). Este autor destaca que la remuneración debe ser justa y capaz para satisfacer las necesidades primordiales del trabajador y su familia, conforme a los principios de justicia social. La remuneración justa es un elemento que fortalece la estabilidad laboral y el compromiso del trabajador con la empresa, contribuyendo así a una mayor productividad y cohesión organizacional.

Asimismo, Reyes (2012) enfatiza la importancia de la estabilidad laboral, que se refiere a la estabilidad laboral en su plaza, evitando despidos arbitrarios y promoviendo la seguridad en el empleo. Esto no solo beneficia al empleado, sino al empleador, al fomentar un entorno de confianza y lealtad que repercute efectivamente en la producción y en la calidad del trabajo. La legislación laboral en muchos países establece mecanismos para proteger esta estabilidad, como el contrato de trabajo indefinido y las indemnizaciones por despido injustificado.

En cuanto a la jornada laboral, ésta debe ser regulada de manera que se garantice la equidad en lo laboral y la vida particular. De acuerdo con Vallejo y Lafuente (2010), la limitación de la jornada laboral es esencial para resguardar la salud física y mental, permitiendo su desarrollo integral y una mayor integración familiar y social. Además, la regulación de la jornada laboral evita la explotación y el abuso por parte del empleador, promoviendo condiciones de trabajo dignas y humanas.

Por otro lado, la relación laboral también abarca apariencias vinculadas con la seguridad y salud en el trabajo. Según Durán y Kremerman (2015), es responsabilidad del empleador avalar un ambiente laboral positivo y sano, implementando medidas preventivas



y correctivas para prevenir enfermedades y accidentes laborales, la promoción de la seguridad laboral y la salud protege no solo a los trabajadores, sino que también a los empresarios. reduce costos para las empresas y mejora la eficiencia operativa.

Reyes (2012) menciona que la relación laboral involucra los derechos colectivos, como a la negociación colectiva y al sindicalismo, deben ser reconocidos y respetados. Estos derechos permiten a los trabajadores ordenarse y preservar sus intereses de forma colectiva, fortaleciendo su posición frente al empleador y promoviendo relaciones laborales más equilibradas y democráticas. La negociación colectiva, en particular, es un mecanismo clave para alcanzar acuerdos justos sobre condiciones de trabajo, salarios y otros beneficios.

3.3.1. Marco legal de la relación laboral

Está constituida por un grupo de normas y regulaciones que rigen las cualidades laborales y los vínculos entre contratantes y contratados. La legislación laboral nacional incluye leyes, decretos y reglamentos específicos de cada país, mientras que la legislación internacional está constituida por tratados y convenios de organizaciones supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según Donaghey et al. (2011), estas normativas tienen como objetivo principal garantizar condiciones justas y equitativas en el lugar de trabajo, promoviendo la seguridad, la salud y la dignidad.

En el medio de los derechos y responsabilidades de los contratantes y contratados, la legislación funda un equilibrio de responsabilidades. Los empleados tienen derechos fundamentales como la remuneración justa, el descanso, la seguridad social y la protección contra el despido injustificado. A su vez, están obligados a cumplir con las responsabilidades asignadas, mantener la confidencialidad y actuar de manera leal hacia el empleador. Los empleadores, por su parte, deben mantener un lugar laboral seguro y sano, proporcionar una



compensación adecuada y defender los derechos de los empleados, como destaca (Kaufman, 2004). Esta dualidad de derechos y deberes asegura un equilibrio en la relación laboral, promoviendo la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo.

Los convenios y acuerdos colectivos son instrumentos esenciales en la formalización de las relaciones laborales. Los acuerdos, negociados entre sindicatos y empleadores, establecen condiciones de trabajo más específicas y detalladas que las leyes generales, adaptándose a las particularidades de cada sector o empresa. Según Behrens y Helfen (2019), los convenios colectivos permiten una mayor flexibilidad y adaptabilidad en las condiciones laborales, promoviendo el diálogo social y el trato colectivo como herramientas principales para el acuerdo de problemas y el desarrollo de las formas laborales.

A nivel internacional, la OIT tiene una función esencial en la promoción y supervisión de las normas laborales. La OIT establece convenios que los países pueden ratificar y adoptar en sus legislaciones nacionales, asegurando así un estándar mínimo de derechos laborales a nivel global. Como señalan Baccaro y Mele (2011), estos convenios internacionales no solo protegen a los trabajadores, sino que también contribuyen a la estabilidad y equidad en el mercado laboral global.

El marco legal de la relación laboral es un sistema dinámico y en constante evolución, influenciado por cambios sociales, económicos y tecnológicos. La digitalización y la globalización han planteado nuevos desafíos y oportunidades para la legislación laboral, como la necesidad de regular el teletrabajo y los medios online laborales. Autores como Stone y Arthurs (2013) subrayan la importancia de adaptar continuamente las normativas laborales para abordar estos nuevos contextos y asegurar que todos los trabajadores, libremente de la naturaleza de su empleo,



gocen de protección y derechos adecuados. La evolución constante del marco legal laboral es esencial para conservar la relevancia y efectividad de las regulaciones en un medio laboral en transformación.

3.3.2. Factores que influyen en la relación laboral

Los factores económicos, sociales y culturales tienen una función crucial en la dinámica de la relación laboral. La estabilidad económica de un país influye directamente en la disponibilidad de empleos y la seguridad laboral. En épocas de recesión, la competencia por los puestos de trabajo aumenta, lo que puede llevar a una disminución de los pagos y de las situaciones laborales. Socialmente, la relación laboral está influenciada por factores como la demografía, la educación y las expectativas de los trabajadores, mientras que culturalmente, las normas y valores predominantes en una sociedad determinan las actitudes hacia el trabajo y la autoridad. Autores como Kalleberg (2011) señalan que estos factores integrados crean un entorno que puede favorecer o dificultar relaciones laborales armoniosas.

La tecnología ha transformado radicalmente las relaciones laborales, introduciendo cambios relevadores en la manera en que se realiza el trabajo y en las interacciones entre empleadores y empleados. La automatización, la inteligencia artificial y el teletrabajo son algunos de los avances tecnológicos que han redefinido el panorama laboral. Según Brynjolfsson y McAfee (2014), estos avances pueden aumentar la eficiencia y productividad, pero también presentan desafíos como la posible reducción de puestos de trabajo tradicionales y la necesidad de crear nuevas aptitudes para adaptarse a los roles emergentes. La tecnología también ha facilitado una mayor flexibilidad laboral, permitiendo el trabajo remoto y la comunicación en tiempo real, lo que puede optimar la equidad de la vida laboral y particular.



La globalización ha tenido un impacto profundo en las relaciones laborales, al fomentar la integración de mercados y economías a nivel mundial. Este fenómeno ha llevado a una mayor movilidad laboral y a la externalización de funciones, lo que puede generar tanto oportunidades como desafíos para los trabajadores. Los mercados laborales se han vuelto más competitivos y las empresas buscan constantemente optimizar sus costos de producción, a menudo recurriendo a la mano de obra en países con menores costos laborales. Como señalan Friedman (2005) y Stiglitz (2017), la globalización puede llevar a la creación de nuevos empleos y al crecimiento económico, pero también puede contribuir a la precarización del trabajo y a la desigualdad salarial.

Las variaciones en el mercado laboral, promovidos tanto por la tecnología como por la globalización, han alterado las estructuras tradicionales de empleo. La aparición de la economía gig y el trabajo por encargo ha llevado a una mayor flexibilización del trabajo, con un aumento de empleos temporales y contratos a corto plazo. Autoridades en el tema, como Kalleberg (2011), argumentan que esta tendencia hacia la flexibilización puede ofrecer ventajas a algunos trabajadores en términos de autonomía y diversidad de experiencias laborales, pero también plantea problemas relacionados con la estabilidad del empleo, la seguridad social y los beneficios laborales. Estos cambios requieren una adaptación constante tanto de las políticas laborales como de las estrategias empresariales para asegurar una relación laboral justa y equitativa.

Finalmente, la interacción entre los factores económicos, sociales, culturales, tecnológicos y de globalización crea un entorno complejo y dinámico para las relaciones laborales. Los empleadores y empleados deben navegar en este panorama en constante cambio, adaptándose a nuevas realidades y desafíos. Como



señalan Boxall y Purcell (2011), la gestión eficaz de estos factores puede conducir a relaciones laborales más resilientes y productivas. Las organizaciones que logran entender y adaptarse a estos cambios no solo mejoran su talento, como también contribuyen a la tranquilidad de sus empleados, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y sostenible.

3.3.3. Tipos de relaciones laborales

Las relaciones laborales se estructuran en torno a diversos tipos de contratos que determinan la naturaleza y duración del vínculo entre el empleador y el empleado. Los contratos laborales pueden ser permanentes, temporales, por proyecto, entre otros. Los contratos permanentes suelen ofrecer estabilidad y beneficios a largo plazo, como seguridad social y vacaciones pagadas, mientras que los contratos temporales y por proyecto están orientados a cubrir necesidades específicas o estacionales de la empresa. Según De Elst et al. (2011), estos últimos tipos de contratos pueden ofrecer flexibilidad tanto a empleadores como a empleados, aunque también pueden implicar menor estabilidad y beneficios comparados con los contratos permanentes.

La relación laboral varía significativamente entre diferentes sectores e industrias, reflejando las particularidades de cada campo de trabajo. En sectores como la tecnología y la información, es común encontrar contratos por proyecto o trabajo remoto, lo que permite a los trabajadores manejar múltiples proyectos simultáneamente. Por otro lado, en industrias tradicionales como la manufactura o la construcción, prevalecen los contratos permanentes y temporales, dado que las operaciones requieren una presencia física constante y habilidades específicas. Autoridades como Boxall y Purcell (2011) destacan que la naturaleza de la relación laboral en cada sector está influenciada por factores como la demanda de



habilidades, la estabilidad del mercado y las regulaciones laborales específicas del sector.

Las relaciones laborales pueden clasificarse también como formales e informales, dependiendo de si están reguladas por contratos oficiales y reconocidos legalmente. Las relaciones laborales formales implican contratos escritos, con términos y condiciones claras, y están sujetas a las leyes laborales del país. Estas relaciones suelen ofrecer mayores beneficios y protecciones para los empleados. En contraste, las relaciones laborales informales carecen de contratos formales y a menudo no plasman con las regulaciones laborales, lo que puede reflejar en condiciones de trabajo menos seguras y con menos beneficios. Según Chen (2012), el medio informal figura una parte significativa de la economía en varios países en avance, destacando la necesidad de políticas que formalicen estas relaciones laborales para mejorar las situaciones.

En el medio de la globalización, los tipos de relaciones laborales también se ven influenciados por la integración de mercados y la movilidad laboral. La externalización y subcontratación han aumentado, permitiendo a las empresas acceder a una fuerza laboral global y reducir costos. Esta tendencia ha llevado a la proliferación de contratos temporales y por proyecto, especialmente en industrias tecnológicas y creativas. Como señalan Friedman (2005) y Stiglitz (2017), si bien la globalización ofrece oportunidades para diversificar la experiencia laboral y acceder a mercados internacionales, y establece retos en consistencia en el resguardo de los derechos laborales y la equidad en las condiciones de trabajo.

La evolución de los tipos de relaciones laborales responde a las necesidades evolutivas de las entidades y los trabajadores en un entorno económico dinámico. La digitalización y la automatización están redefiniendo los tipos de trabajo y los



contratos asociados, con un aumento del trabajo freelance y remoto. Autores como Kalleberg (2011) argumentan que, para que las relaciones laborales sean sostenibles y equitativas, es crucial que las políticas laborales evolucionen y se adapten a estos cambios, asegurando que los trabajadores, libremente del tipo de convenio, posean acceso a condiciones de trabajo justas y beneficios adecuados. La diversidad en los tipos de relaciones laborales refleja la complejidad del mercado laboral moderno y la necesidad de enfoques flexibles y adaptativos en la gestión del talento humano.

3.3.4. Impacto de la relación laboral en el bienestar

Una relación laboral positiva, caracterizada por una comunicación abierta, reconocimiento del esfuerzo y oportunidades de desarrollo profesional, contribuye enormemente a la satisfacción laboral. De acuerdo con Bakker y Demerouti (2017), la teoría de medios y quejas laborales sugiere que cuando los empleados perciben un alto nivel de apoyo y recursos en el trabajo, su satisfacción laboral y compromiso organizacional aumentan. Por otro lado, una relación laboral tensa o conflictiva puede llevar a una baja moral, desmotivación y, en última instancia, a un alto índice de rotación de personal.

Los efectos en la salud mental y física de los trabajadores de la relación laboral son igualmente importantes. Un medio laboral sano, que fomente la equidad de la vida laboral y particular y minimice el estrés laboral, es esencial para el bienestar general de los participantes. La teoría del estrés laboral de Karasek (1979) destaca que el estrés laboral elevado, resultado de altas quejas laborales y bajo inspección laboral, puede llevar a dificultades de salud mental como ansiedad y depresión, así como a dificultades físicas como enfermedades cardiovasculares. Estudios contemporáneos, como los de Ganster y Rosen (2013), confirman que una



buena relación laboral puede intervenir como un factor protector, reduciendo el estrés y mejorando la salud mental y física.

Para optimar la relación laboral y el bienestar, las organizaciones pueden dar diversas estrategias. La creación de un entorno de trabajo inclusivo, donde se valoren la diversidad y la equidad, es fundamental. Programas de bienestar laboral que contengan tareas físicas, apoyo psicológico y desarrollo profesional pueden mejorar significativamente el bienestar de los empleados. Además, promover la cooperación de los empleados en las disposiciones y proveer retroalimentación constructiva son prácticas que fortalecen la relación laboral. Según la investigación de Nielsen et al. (2010), las intervenciones basadas en la cooperación activa de los empleados son particularmente efectivas para mejorar tanto la relación laboral como el bienestar.

El vínculo entre el bienestar y el liderazgo de los empleados es otro aspecto crucial. Un liderazgo transformacional, que inspire, motive y valore a los empleados, tiene un impacto positivo en su bienestar. Bass y Riggio (2006) argumentan que los líderes fomenten un medio de apoyo y confianza, lo cual mejora la satisfacción laboral y el bienestar general. Por el contrario, un liderazgo autoritario o negligente puede aumentar el estrés laboral y disminuir el bienestar. La formación de líderes en habilidades de comunicación, empatía y gestión del estrés es esencial para fomentar relaciones laborales positivas y saludables.

Finalmente, es importante considerar la función de la cultura organizacional en la relación laboral y el bienestar de los empleados. Una cultura organizacional que origine valores como la asistencia, el respeto y la transparencia contribuye a relaciones laborales positivas. La teoría del trato persona-organización de Kristof et al. (2005) menciona que cuando los valores y propósitos están alineados con los del



organismo, se mejora la satisfacción laboral y el bienestar. Las empresas deben trabajar activamente para desarrollar y mantener una cultura organizacional que apoye la tranquilidad de todos sus empleados.

3.4. Rendimiento

El rendimiento laboral es un concepto multifacético que se indica al nivel de eficiencia y eficacia con que los empleados realizan sus funciones en el medio laboral. Según Chiavenato (2009), el rendimiento laboral puede ser calculado en términos de producción, calidad laboral y acatamiento de objetivos establecidos. Chiavenato enfatiza que el rendimiento no solo depende de las habilidades y competencias del trabajador, sino también del entorno organizacional y de los recursos proporcionados por la empresa. La sinergia entre estos factores establece en mayor medida el logro y el desempeño individual y colectivo dentro de una organización.

De acuerdo con Robbins y Judge (2012), el rendimiento laboral está intrínsecamente ligado a la motivación del empleado. La teoría de la motivación de estos autores indica que factores como el reconocimiento, las recompensas, y las oportunidades de desarrollo profesional son cruciales para mantener altos niveles de rendimiento. Robbins y Judge proponen que la implementación de estrategias motivacionales adecuadas puede aumentar significativamente en rendimiento y el compromiso de los colaboradores, lo que mejora el rendimiento total del organismo. La motivación es, por tanto, un pilar fundamental para el desempeño óptimo.

Por otro lado, Menezes y Gomes (2010) resaltan el valor del clima organizacional en el rendimiento laboral. Estos autores argumentan que un ambiente de un mejor desempeño se atribuye al trabajo positivo, que implica confianza, comunicación abierta y soporte mutuo. Esto puede intervenir directamente en la satisfacción laboral y, así, en la producción. Las organizaciones que invierten en mejorar su clima laboral, promoviendo



políticas inclusivas y de bienestar, tienden a observar mejoras sustanciales en el desempeño de sus empleados.

Además, Kaplan y Norton (2001) introducen la noción de alineación estratégica para optimizar el rendimiento laboral. Según estos autores, es fundamental que los propósitos estratégicos de la organización se combinen garantizando que los propósitos personales de los empleados estén alineados con los propósitos de los empleados. Esta alineación asegura que los esfuerzos de los empleados contribuyan directamente al logro global de la entidad. Kaplan y Norton sugieren el uso de herramientas como el Balanced Scorecard para medir y gestionar el rendimiento de manera integral, asegurando que todos los niveles de la organización trabajen en armonía hacia metas comunes.

En el mismo sentido, Beer y Nohria (2000) analizan la relación entre liderazgo y rendimiento laboral. Afirman que los líderes efectivos son preparados de guiar a sus equipos hacia altos niveles de desempeño. Las habilidades de liderazgo, como la habilidad de comunicación, la empatía y la capacidad para tomar medidas, tiene una función en los trabajadores están motivados y comprometidos. Un líder fuerte puede transformar la cultura organizacional y potenciar el rendimiento laboral, creando un medio en lo cual los empleados se consideren estimados y motivados a lograr mayor capacidad.

Aguilar (2006) examina la influencia de la capacitación y el desarrollo profesional en el rendimiento laboral. Este autor sostiene que la inversión en formación continua y en el progreso de competencias específicas es esencial para mantener un rendimiento elevado. Las oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional no solo mejoran las aptitudes técnicas, también incrementan su satisfacción laboral y su responsabilidad con el organismo. La capacitación efectiva es, por tanto, una estrategia segura para optimar el rendimiento laboral a largo plazo.



3.4.1. Factores que influyen en el rendimiento laboral

Los factores intrínsecos, como la motivación, las habilidades y los comportamientos, tienen una función crucial en el rendimiento laboral. La motivación, ya sea intrínseca o extrínseca, impulsa a los empleados a alcanzar sus objetivos y a superar los desafíos laborales. Según Deci y Ryan (2000), En la teoría de la autodeterminación y el impulso interno es esencial, que nace del interés personal y de la sensación de que están motivados para hacer algo, tiene más probabilidades de conducir a un desempeño a largo plazo que la motivación extrínseca, que conduce al desempeño, pero es dependiente en recompensas externas. Además, las habilidades de los empleados, tanto técnicas como blandas, son fundamentales para realizar tareas de manera eficiente y efectiva. Las actitudes, incluyendo el compromiso y la proactividad, también influyen directamente en la capacidad de un empleado para contribuir positivamente al desempeño organizacional.

Los factores extrínsecos, como el ambiente de trabajo, los recursos disponibles y el liderazgo, también son determinantes clave del rendimiento laboral. Un ambiente de trabajo positivo, que incluya una buena infraestructura, condiciones físicas adecuadas y un clima organizacional favorable, puede optimar ampliamente la producción y el bienestar. Según Schaufeli y Bakker (2004), el modelo de demandas y medios laborales destaca el valor de proporcionar los recursos necesarios, como herramientas, información y apoyo, así los empleados cumplan con sus deberes de forma efectiva. Además, el liderazgo tiene un impacto significativo en el rendimiento; líderes que inspiran, motivan y apoyan a sus equipos, como sugieren Bass y Riggio (2006), pueden fomentar un alto rendimiento y un fuerte compromiso organizacional.



La cultura organizacional es otro factor crítico que influye en el rendimiento laboral. Una cultura organizacional sólida y positiva, caracterizada por valores compartidos, normas y prácticas que promuevan el respeto, la innovación y la colaboración, puede impulsar el rendimiento de los empleados. Cameron y Quinn (2011) argumentan que la congruencia entre los valores organizacionales y los valores individuales de los empleados resulta en mayor satisfacción laboral y rendimiento. Cuando los empleados se sienten alineados con la cultura organizacional, están más comprometidos y motivados para aportar al logro del organismo. Además, una cultura que apoya el desarrollo profesional permanente y el reconocimiento de los logros puede fomentar un entorno donde el alto rendimiento es la norma.

3.4.2. Métodos de evaluación del rendimiento laboral

Existen diversas técnicas y herramientas para evaluar el rendimiento laboral, entre las que se destacan las evaluaciones de desempeño, las encuestas de 360 grados y los indicadores clave de rendimiento (KPIs). Las evaluaciones de desempeño son procesos formales donde se revisan y analizan las contribuciones y resultados de un empleado en relación con los objetivos organizacionales. Según Aguinis et al. (2013), estas evaluaciones pueden ser anuales, semestrales o trimestrales y suelen incluir feedback estructurado. Las encuestas 360 grados recopilan opiniones de inspectores, compañeros y, a veces, clientes, dando una visión holística del desempeño de un empleado Ghorpade (2000). Los KPIs, por otro lado, son métricas específicas y cuantificables que miden el logro de un empleado en vinculación con propósitos estratégicos clave de la organización (Parmenter, 2015).

Cada método de evaluación del rendimiento laboral tiene sus propias ventajas y desventajas. Las evaluaciones de desempeño tradicionales ofrecen una



estructura clara y objetiva para revisar el rendimiento, pero pueden ser percibidas como subjetivas si no se administran adecuadamente (Aguinis et al., 2013). Las encuestas 360 grados proporcionan una evaluación completa y equilibrada del rendimiento, fomentando el desarrollo personal y profesional, pero pueden ser costosas y requieren mucho tiempo (Ghorpade, 2000). Los KPIs permiten un seguimiento continuo y preciso de los objetivos, facilitando la alineación con las metas estratégicas de la organización, aunque pueden limitarse a aspectos cuantificables y no siempre capturan elementos cualitativos del desempeño (Parmenter, 2015).

La frecuencia y periodicidad de las evaluaciones de rendimiento laboral varían según la organización y el método utilizado. Las evaluaciones anuales son comunes y permiten una revisión exhaustiva del desempeño a lo largo del año, aunque pueden ser vistas como insuficientes para proporcionar feedback oportuno y relevante (Aguinis et al., 2013). Evaluaciones semestrales o trimestrales ofrecen oportunidades más frecuentes para ajustar el rendimiento y los objetivos, promoviendo una mejora continua. Según Pulakos (2009), las evaluaciones continuas, donde se proporciona feedback en tiempo real, son cada vez más populares en entornos ágiles y dinámicos, permitiendo a los empleados adaptarse rápidamente a las necesidades cambiantes del negocio.

3.4.3. Relación entre la capacitación y el rendimiento laboral

La formación y el desarrollo profesional hay un impacto significativo en el rendimiento laboral. Cuando los colaboradores reciben la capacitación adecuada, adquieren nuevas habilidades y conocimientos que les permiten desempeñar sus tareas de manera más eficiente y efectiva. Según Noe et al. (2014), la inversión en formación además de mejorar el rendimiento personal, también puede contribuir a



un incremento general del producto y la aptitud del organismo. Además, la capacitación continua fomenta una cultura de aprendizaje y desarrollo, lo que consigue incrementar la responsabilidad y el impulso de los trabajadores y su motivación, resultando en un mayor desempeño y una mínima rotación de personal.

Identificar los requerimientos de capacitación es importante para garantizar que los planes de formación sean notables y efectivos. Este proceso implica evaluar las competencias de ahora de los empleados y contrastar con las habilidades solicitadas para cumplir con los objetivos organizacionales. Según Goldstein (1993), el análisis de necesidades de capacitación debe considerar varios niveles: el organizacional, el nivel de tareas y el nivel personal. En el organizacional, se examinan las metas y estrategias de la empresa; en el nivel de tareas, se identifican las habilidades necesarias para realizar trabajos específicos; y en el nivel individual, se evalúan las competencias y deficiencias de los empleados. Un examen detallado de las necesidades de capacitación asegura que los medios se usen de forma óptima y que las intervenciones formativas sean efectivas.

El diseño y la evaluación de planes de capacitación efectivos son básicas para maximizar la incidencia de la organización en el rendimiento laboral. El diseño de programas de capacitación debe basarse en los resultados del análisis de necesidades y utilizar metodologías de enseñanza que sean adecuadas para el contenido y el público objetivo. Según Kirkpatrick y Kirkpatrick (2006), un modelo ampliamente utilizado para evaluar la efectividad de la capacitación es el modelo de cuatro medidas, está la evaluación de la respuesta, el aprendizaje, la conducta y los resultados. Este enfoque permite a las organizaciones medir no solo si los participantes están satisfechos con la capacitación, sino también si han adquirido



conocimientos, han cambiado su comportamiento en el trabajo y han logrado mejoras tangibles en su rendimiento.

3.4.4. Estrategias para mejorar el rendimiento laboral

Las intervenciones a nivel organizacional, como el diseño de puestos de trabajo y las políticas de RR. HH, son fundamentales para mejorar el rendimiento laboral. Un diseño adecuado de los puestos laborales puede ampliar la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores, asignándoles tareas que se ajusten a sus habilidades y capacidades. Según Hackman y Oldham (1976), el modelo de características laborales postula que la estimulación y el desempeño podrían verse influenciados por cinco factores clave: diversidad de aptitudes, identidad de la tarea, autonomía y retroalimentación. Además, las políticas de recursos humanos que promueven la igualdad de oportunidades, la diversidad, el desarrollo profesional y la recompensa por desempeño también contribuyen significativamente a mejorar el rendimiento laboral (Boxall & Purcell, 2011).

A nivel individual, intervenciones como el coaching, el mentoring y los programas de bienestar puede haber un impacto notable en el desempeño laboral. El coaching y el mentoring proporcionan a los empleados apoyo y orientación personalizados, ayudándolos a desarrollar sus habilidades, superar obstáculos y alcanzar sus metas profesionales. Según Grant et al. (2009), el coaching puede mejorar la autoconfianza, la autoconciencia y la capacidad de autogestión de los empleados, lo que lleva a un mejor rendimiento. Los programas de bienestar, que tienen tareas como ejercicio físico, nutrición sana y manejo del estrés, también pueden optimar la salud corporal y psicológica de los empleados, reduciendo el ausentismo y aumentando la productividad (O'Donnell, 2017).

El uso de tecnología y herramientas digitales es una estrategia clave para optimizar el rendimiento laboral en la era moderna. Los temas de gestión del rendimiento, los técnicas de rastreo de tareas y los softwares de colaboración en línea permiten a las organizaciones y a los empleados gestionar el trabajo de manera más eficiente y efectiva. Según Davenport y Harris (2017), la analítica de datos puede ser utilizada para identificar patrones de rendimiento, predecir necesidades futuras y tomar medidas informadas para optimar la eficiencia operativa. Además, las herramientas digitales facilitan la comunicación y la colaboración, permitiendo a los equipos trabajar de manera más cohesionada y productiva, independientemente de su ubicación geográfica.

3.4.5. Impacto del rendimiento laboral en la organización

El rendimiento laboral tiene una correlación directa con la productividad organizacional. Cuando los empleados trabajan de manera eficiente y efectiva, la producción de bienes y servicios aumenta, lo que aporta a la competitividad y al logro del organismo. De acuerdo con Baumgartner y Rauter (2017), un alto rendimiento laboral se traduce en mayores niveles de output con el mismo o menor input de recursos, optimizando así la eficiencia operativa. Además, organizaciones con empleados altamente productivos se adecua mejor a la variación del mercado y a las necesidades de los consumidores, lo que mejora su posicionamiento competitivo a largo plazo.

El rendimiento laboral también tiene un impacto significativo en la satisfacción del consumidor y la calidad de prestación. Colaboradores que desempeñan sus tareas con altos estándares de calidad tienden a ofrecer una buena asistencia al consumidor, lo que indica en grandes grados de satisfacción y lealtad. Según Parasuraman et al. (1988), la calidad del servicio es un determinante esencial

de la sensación del consumidor sobre la entidad. Un desempeño laboral superior puede reducir los errores y mejorar la consistencia del servicio, lo que fortalece la relación con los clientes y promueve una reputación positiva de la organización. Por otro lado, un rendimiento deficiente puede llevar a quejas y pérdida de clientes, afectando negativamente la imagen y el negocio.

Las consecuencias económicas del rendimiento laboral, tanto alto como bajo, son significativas para las organizaciones. Un rendimiento laboral alto generalmente resulta en una mayor eficiencia operativa, reducir precios y aumento de ingresos. Esto se debe a la optimización del uso de los recursos, la disminución de desperdicios y el incremento de la producción y ventas (Pfeffer, 1998). En contraste, un rendimiento laboral bajo puede generar costos adicionales debido a la baja productividad, errores y retrabajo, así como a la alta rotación de personal. Estos factores no solo incrementan los gastos operativos, como también podría influir negativamente la rentabilidad y la sostenibilidad financiera del organismo.

3.5. Marco conceptual

Competencias y habilidades; engloban las preparaciones, destrezas y aptitudes que poseen y que les permiten desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estas pueden ser técnicas, como el dominio de herramientas específicas, como el intercambio y la labor en grupo. Desarrollar y fortalecer estas competencias es crucial para afianzar que los empleados se den a los cambios y retos del medio laboral lo cual es esencial para mantener y mejorar el rendimiento laboral.

Condiciones laborales; señala a todos los factores físicos, sociales y organizacionales que afectan el entorno de trabajo de los empleados. Esto tiene caracteres como la infraestructura, la seguridad, la higiene, los horarios, la carga de trabajo y los beneficios proporcionados. Un ambiente laboral adecuado no solo garantiza la salud y el bien de los

empleados, e igualmente crece el desempeño y reduce la rotación de personal, permitiendo a los empleados realizar sus tareas de manera eficiente y segura.

Desarrollo profesional; implica las oportunidades y recursos que una organización proporciona a sus empleados para mejorar sus aptitudes, conocimientos y capacidades. Contiene programas de capacitación, cursos, mentorías y planes de carrera personalizados. Invertir en el desarrollo profesional no solo beneficia a los empleados al prepararlos para roles futuros y enriquecer sus capacidades, sino que también fortalece a la organización al contar con un personal altamente calificado y adaptable.

Eficiencia; se define como la capacidad de los empleados para usar medios disponibles de manera óptima y conseguir los mejores resultados posibles. Esto implica minimizar el desperdicio de tiempo, dinero y esfuerzo, y maximizar el output con el menor input posible. Ser eficiente no solo crece la productividad, también minimiza costos operativos y mejora la calidad del trabajo realizado. Lo cual refleja la capacidad de la organización para operar de manera ágil y competitiva.

Metas y objetivos; proporcionan una dirección clara y un propósito a los esfuerzos de los empleados. Establecer metas claras y alcanzables motiva a los trabajadores y les da un sentido de propósito y dirección. Los objetivos bien definidos permiten a los empleados alinear sus actividades diarias con la visión y las prioridades del organismo, facilitando así la persecución y la evaluación del rendimiento. El alcance de metas y propósitos es fundamental en la organización y para impulsar el rendimiento hacia niveles superiores.

Productividad; señala a la manera en que los empleados pueden generar resultados valiosos en relación con los recursos empleados, como tiempo y esfuerzo. Es una métrica clave que indica la capacidad de los trabajadores para realizar tareas y proyectos de manera efectiva, contribuyendo así al éxito global de la organización. Incrementar la productividad



implica no solo optimizar procesos y utilizar tecnología adecuada, sino también mantener a los empleados motivados y comprometidos con la entidad.

Relaciones interpersonales; en el medio de trabajo señala a las interacciones y lazos que se forman en los empleados, y entre estos y sus superiores. Estas relaciones pueden influir ampliamente en el clima laboral y la eficacia de labor en equipo. Vínculos de la confianza, el respeto y la comunicación abierta fomentan un ambiente de colaboración y apoyo mutuo, mientras que las relaciones conflictivas pueden conducir a la desmotivación y a un rendimiento deficiente.

Satisfacción laboral; evalúa el grado de contento y motivación que sienten los empleados en su trabajo. Esto comprende múltiples factores, como el reconocimiento, las recompensas, la naturaleza del trabajo, las oportunidades de desarrollo y equidad en la vida laboral y privada. Una alta satisfacción laboral se traduce en empleados más comprometidos, creativos y leales, lo que incide positivamente en el rendimiento de la organización. Es fundamental para mantener una fuerza laboral estable y productiva.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

4.2. Hipótesis específicas

HE1. La relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

HE2. La relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

HE3. La relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

HE4. La relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

4.3. Variables

RELACIÓN LABORAL

- Condiciones laborales
- Satisfacción laboral
- Desarrollo profesional
- Relaciones interpersonales



RENDIMIENTO

- Productividad
- Competencias y habilidades
- Eficiencia
- Metas y objetivos

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Relación laboral	1.1. Condiciones laborales	1.1.1. Ambiente de trabajo 1.1.2. Horarios y jornadas 1.1.3. Beneficios adicionales
	1.2. Satisfacción laboral	1.2.1. Encuestas de satisfacción 1.2.2. Índice de felicidad laboral 1.2.3. Nivel de estrés
	1.3. Desarrollo profesional	1.3.1. Oportunidades de crecimiento 1.3.2. Promociones y ascensos 1.3.3. Evaluaciones de desempeño
	1.4. Relaciones interpersonales	1.4.1. Comunicación entre colegas 1.4.2. Relaciones con supervisores 1.4.3. Trabajo en equipo
2. Rendimiento	2.1. Productividad	2.1.1. Tareas completadas 2.1.2. Calidad de trabajo realizado 2.1.3. Tiempo invertido en tareas
	2.2. Competencias y habilidades	2.2.1. Nivel de habilidad técnica 2.2.2. Capacidad de resolución de problemas 2.2.3. Adaptabilidad y aprendizaje
	2.3. Eficiencia	2.3.1. Uso de recursos 2.3.2. Optimización de procesos 2.3.3. Reducción de errores
	2.4. Metas y objetivos	2.4.1. Cumplimiento de objetivos individuales 2.4.2. Alineación con metas organizacionales 2.4.3. Evaluación de objetivos alcanzados

Nota: Las variables rendimiento y relación laboral, junto con a sus dimensiones e indicadores, se presentan en la tabla.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo es el recojo y diagnóstico de datos numerales usando métodos estadísticos precisos. A través de este enfoque, se pretende cuantificar las variables de estudio y establecer relaciones entre ellas mediante el uso de técnicas de análisis matemático y estadístico (Hernández et al., 2014).

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Deductivo; se inicia con teorías y postulados generales que se aplican para formular hipótesis específicas. Estas hipótesis son luego comprobadas empíricamente, permitiendo confirmar o refutar las proposiciones iniciales mediante el análisis de datos (Baena, 2017).

5.3. Tipo de investigación

Tipo de carácter aplicado, lo que implica que se orienta hacia la solución de problemas concretos y prácticos. Este tipo de estudio busca generar conocimiento útil que pueda ser implementado directamente en situaciones reales, mejorando procesos y prácticas en contextos específicos (Perelló, 2011).

5.4. Nivel de investigación

Nivel correlacional, enfocándose en explorar y determinar el nivel de vinculación entre dos o más variables. A través de este análisis, se pretende identificar si hay una relación significativa en las variables, sin manipularlas directamente (Baena, 2017).

5.5. Diseño de investigación

El diseño es no experimental y transversal, lo que significa que las variables se observan tal como existen en un momento determinado, sin intervención del investigador. Este tipo de diseño permite examinar y describir las asociaciones en las variables en un espacio determinado en el tiempo (Ñaupas et al., 2014).

5.6. Población y muestra

La investigación define y delimita claramente la población y la muestra, especificando el conjunto total de sujetos u objetos relevantes para el estudio y seleccionando un grupo representativo de ellos. Este procedimiento asegura que los hallazgos del estudio puedan ser extrapolados y reflejen las características de la población en general.

5.6.1. Población

Se conceptualiza al grupo general de individuos, objetos o sucesos que poseen cualidades básicas y notables. Este grupo es el foco básico del diagnóstico, y cualquier resultado se espera que sea adaptable. (Hernández et al., 2014).

El marco muestral es la planilla en el que registra el municipio de San Miguel la entidad tiene 243 trabajadores según la planilla de la entidad.

- Criterios de inclusión: Contiene a todos los empleados en los diferentes regímenes.
- Criterio de exclusión: Se excluye al personal eventual o tercerizados.

Tabla 2

Delimitación del personal por unidades orgánicas

Nº	Descripción	Cantidad
1	Alta dirección	22
2	Órganos de línea	45
3	Oficinas de asesoramiento	20
4	Unidades de apoyo	156
Total		243

Nota. La tabla se ve la repartición en distintas unidades

5.6.2. Muestra

Es una parte característica de la población total, electa para cooperar. Se elige la muestra para facilitar la investigación. Los resultados obtenidos de la muestra se utilizan para crear inferencias en su totalidad (Hernández et al. 2014).



Muestreo no probabilístico simple: Es una técnica de selección de muestras en la que los elementos se eligen de manera no aleatoria, basándose en criterios subjetivos o conveniencia, por lo que se consideró 60 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital.

5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

5.7.1. Técnica

La encuesta; es un método de selección de datos que utiliza interrogantes armadas para obtener información. Este método accede recoger datos de forma sistemática y eficiente usando formularios para garantizar que las respuestas sean uniformes. (Baena, 2017).

5.7.2. Instrumento

El cuestionario; es una herramienta empleada en la encuesta, formada por interrogantes preestablecidas que los participantes contestan. Es diseñado para recoger información básica en el tema de estudio (Baena, 2017).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

La prueba de alfa de Cronbach es un cálculo estadístico empleada para analizar la consistencia interna de un instrumento de cálculo. Señala qué se correlacionan entre sí las preguntas o ítems del instrumento, ofreciendo una apreciación de su fiabilidad. Esto propone que el instrumento genera resultados consistentes. Se usan la herramienta de análisis de Alfa de Cronbach referida por (Vara-Horna, 2010), se desarrollará con el programa (SPSS-26) para confirmar a fiabilidad de los datos.

Fórmula de cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

5.8.2. Prueba estadística de confiabilidad

Tabla 3

Prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach

VARIABLES	Nº de elementos	Casos válidos	Valor Alfa de Cronbach
Relación laboral	12	60	,891
Rendimiento	12	60	,907

Nota: la tabla 3 emplea la prueba alfa de cronbach a las variables.

La evaluación de confiabilidad usa el coeficiente Alfa de Cronbach resultó en valores de 0.8891 "relación laboral" y 0.907 y "rendimiento". Según Herrera (1998) estos valores elevados exponen una buena y optima consistencia interna en las respuestas, dando que las escalas dadas calculan de modo fiable las dimensiones.

5.8.3. Validez

La validez de un instrumento señala el nivel en lo que calcula lo que se propone calcular. Es un análisis de la exactitud y pertinencia del instrumento en relación con el tema estudiado. Un instrumento válido da resultados que representan apropiadamente, dando las conclusiones logradas de los datos estén precisas y significativas (Cohen y Swerdlik, 2001).

La validez del instrumento de recojo de datos será sujeta al juicio de dos expertos.

Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Dr. Apolinar Florez Lucana

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Creé una herramienta para una muestra que fue validada por expertos con título de doctor para recopilar datos relevantes para el estudio. Se solicitó permiso y se dio la aplicación del instrumento a los colaboradores del Municipio Distrital de San Miguel, manejando herramientas dadas en métodos de encuesta. Esta herramienta se dio a una muestra representativa de trabajadores. La información recogida fue tabulada creando una matriz de datos en Excel. Posteriormente, los datos fueron transferidos al programa SPSS, que se utilizó para examinar y reconocer las propensiones necesarias.

5.10. Contrastación de las hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

A. Hipótesis general

H₀. La relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, no es significativa.

H_a. La relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

Indicado por α , se establece cuando el valor p es menor a 0.05.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Prueba de contrastación de la hipótesis general

	Medidas simétricas			Significación aproximada
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,763	,035	22,277	,000
N de casos válidos	60			

Nota. La hipótesis nula no se presupone, aunque se utiliza el error estándar asintótico que asume la validez de la hipótesis nula.

D. Resultado p-valor

Para probar la hipótesis, se aplicó la medición Tau-b de Kendall. El valor p tomado es 0,000 y, por tanto, está por debajo del nivel de significancia establecido de 0,05.

E. Conclusión

El valor p es mucho menor que 0.05, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto sugiere que hay una relación significativa entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipio Distrital de San Miguel, 2024.

5.10.1. Contrastación de las hipótesis específicas

A. Hipótesis específica 1

Ha. La relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, no es significativa.

H0. La relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

Indicado por α , se establece cuando el valor p es menor a 0.05.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 5

Prueba de contrastación de la hipótesis específica 1

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,669	,049	13,472	,000
N de casos válidos		60			

Nota. La hipótesis nula no se presupone, aunque se utiliza el error estándar asintótico que asume la validez de la hipótesis nula.

D. Resultado P-valor

Para probar la hipótesis, se aplicó la medición Tau-b de Kendall. El valor p tomado es 0,000 y, por tanto, está por debajo del nivel de significancia establecido de 0,05.

E. Decisión

El valor p es mucho menor que 0.05, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto sugiere que hay una relación significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores del Municipio Distrital de San Miguel, 2024.

A. Hipótesis específica 2

H₀. La relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, no es significativa.

H_a. La relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

Indicado por α , se establece cuando el valor p es menor a 0.05.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 6

Prueba de contrastación de la hipótesis específica 2

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,640	,057	11,014	,000
N de casos válidos		60			

Nota. La hipótesis nula no se presupone, aunque se utiliza el error estándar asintótico que asume la validez de la hipótesis nula.

D. Resultado P-valor

Para probar la hipótesis, se aplicó la medición Tau-b de Kendall. El valor p tomado es 0,000 y, por tanto, está por debajo del nivel de significancia establecido de 0,05.

E. Decisión

El valor p es mucho menor que 0.05, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Lo que sugiere que hay una relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipio Distrital de San Miguel, 2024.

A. Hipótesis específica 3

H₀. La relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, no es significativa.

H_a. La relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.

B. Nivel de significancia

Indicado por α , se establece cuando el valor p es menor a 0.05.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 7

Prueba de contrastación de la hipótesis específica 3

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,703	,031	22,778	,000
N de casos válidos		60			

Nota. La hipótesis nula no se presupone, aunque se utiliza el error estándar asintótico que asume la validez de la hipótesis nula.

D. Resultado P-valor

Para probar la hipótesis, se aplicó la medición Tau-b de Kendall. El valor p tomado es 0,000 y, por tanto, está por debajo del nivel de significancia establecido de 0,05.

E. Decisión

El valor p es mucho menor que 0.05, se anula la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto sugiere que hay una relación significativa entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.

A. Hipótesis específica 4

H0. La relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, no es significativa

Ha. La relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa

B. Nivel de significancia

Indicado por α , se establece cuando el valor p es menor a 0.05.

C. Prueba de hipótesis

Tabla 8

Prueba de contrastación de la hipótesis específica 4

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,418	,076	5,223	,000
N de casos válidos		60			

Nota. La hipótesis nula no se presupone, aunque se utiliza el error estándar asintótico que asume la validez de la hipótesis nula.

D. Resultado P-valor

Para probar la hipótesis, se aplicó la medición Tau-b de Kendall. El valor p tomado es 0,000 y, por tanto, está por debajo del nivel de significancia establecido de 0,05.

E. Decisión

El valor p es mucho menor que 0.05, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto propone que hay una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipio Distrital de San Miguel, 2024.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

En esta parte se exponen y examinan los resultados obtenidos del estudio correlacional dado. Se describen las relaciones encontradas, dando una definición de los datos recopilados. Además, se dilucidan las consecuencias de estos hallazgos en vínculo con el marco teórico y las propuestas. Los resultados se confrontan con investigaciones anteriores, destacando similitudes y diferencias, y se analizan las causas y significados de las variaciones, dando un conocimiento más detallado del fenómeno.

6.1.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Es un método estadístico que se utiliza para verificar si un grupo de datos se ajusta a una distribución normal. Este análisis es importante por las numerosas técnicas estadísticas requieren la normalidad de los datos para generar inferencias exactas y aplicar correctamente los métodos de análisis. En una tesis, llevar a cabo la prueba de normalidad es vital para asegurar que los resultados dados por métodos estadísticos basados en este indicio sean válidos. Comprobar la normalidad de los datos seleccionar correctamente las pruebas estadísticas a emplear, así no llegar a conclusiones con errores.

Hipótesis Nula (H0): Si $\alpha > 0.05$ los datos de la muestra siguen una distribución normal.

Hipótesis Alterna (H1): Si $\alpha < 0.05$ los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 9*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Relación laboral	Rendimiento
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	31,17	38,65
	Desv. Desviación	6,872	7,276
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,115	,099
	Positivo	,115	,099
	Negativo	-,107	-,092
Estadístico de prueba		,115	,099
Sig. asintótica(bilateral)		,046 ^c	,200 ^{c,d}

Nota. La distribución de prueba es normal, determinada a partir de los datos, con una corrección de significación aplicada por el método de Lilliefors.

El análisis de Kolmogorov examina la información sobre el vínculo laboral y la productividad, los cuales cuentan con un total de 60 observaciones cada uno. El valor del estadístico de prueba para la relación laboral es 0.115, y la significancia asintótica bilateral es 0.046. El nivel de significancia, que es $\alpha = 0.05$, es mayor que este valor, por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza, lo que indica que los datos **no tienen una distribución normal**. Por el contrario, el valor del estadístico de prueba para el rendimiento es de 0.099 y el nivel de significancia asintótico bilateral es de 0.200. Dado que este valor es mayor al nivel de significancia estándar ($\alpha = 0.05$), la hipótesis nula no se descarta, lo cual sugiere que los datos **muestran una distribución normal**.

Escala de valoración de las correlaciones

Tabla 10*Valoración del grado de correlación*

Positiva	Correlación	Negativa	Correlación
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.30 a -0.50	Baja negativa
0.00 a 0.30	Si existe correlación, es pequeña	-0.00 a -0.30	Si hay correlación, es baja

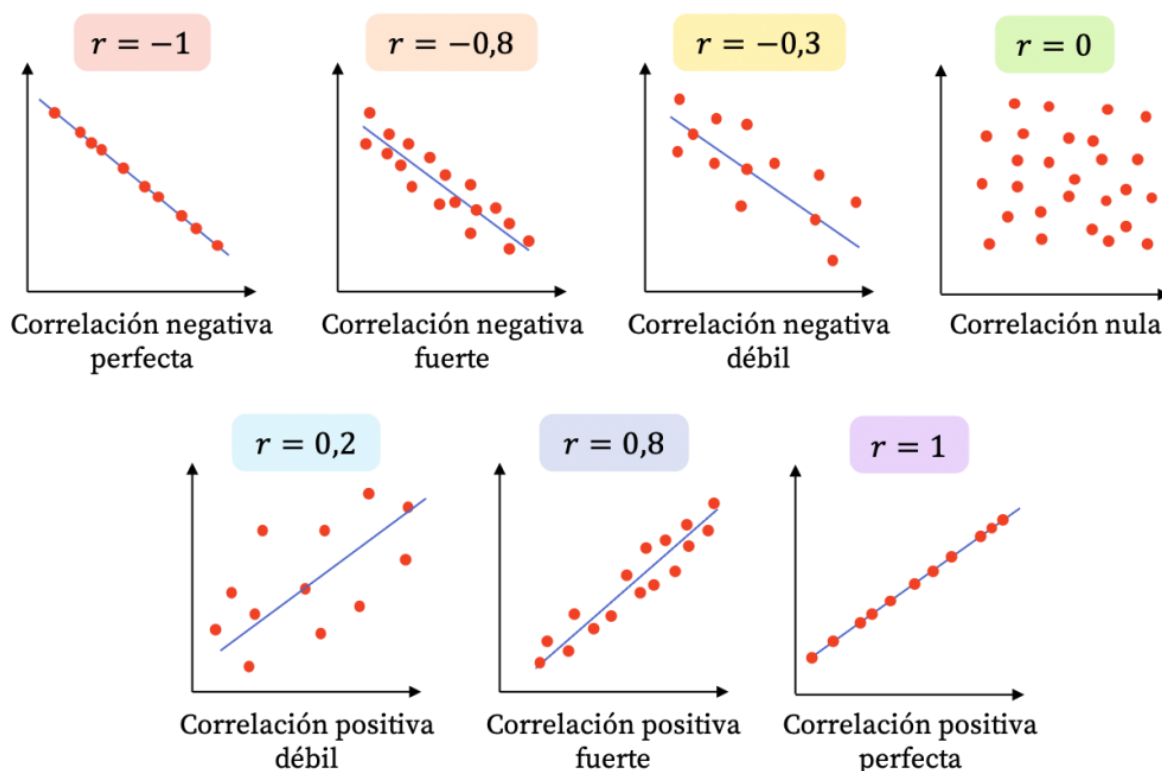
Nota: la tabla se ve la escala de correlación y valoración según (Hinkle et al. 2003).

Usaremos la tabla para ver la relación, finalmente mostrar la asociación de las variables y las dimensiones evaluadas. Y ayudará a establecer si dichas dimensiones se alinean con los objetivos generales y específicos planteados en esta investigación, así como se había (Hinkle et al. 2003).

Escala de interpretación de los diagramas de dispersión

Figura 1

Interpretación de los diagramas de dispersión



Los diagramas de dispersión son gráficos que se aplican para analizar la relación de dos variables numéricas. Su definición está en observar cómo se disponen los puntos en términos de forma, dirección y dispersión. Una alineación de puntos en una línea recta elevada sugiere una relación positiva, mientras que una línea descendente indica una relación negativa. La intensidad de esta relación se mide por la cercanía de los puntos a una línea ideal: los puntos más próximos señalan una correlación alta, y que una dispersión amplia señala una correlación débil o nula. Además, estos diagramas pueden mostrar patrones no lineales y detectar valores atípicos.

6.2. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 11

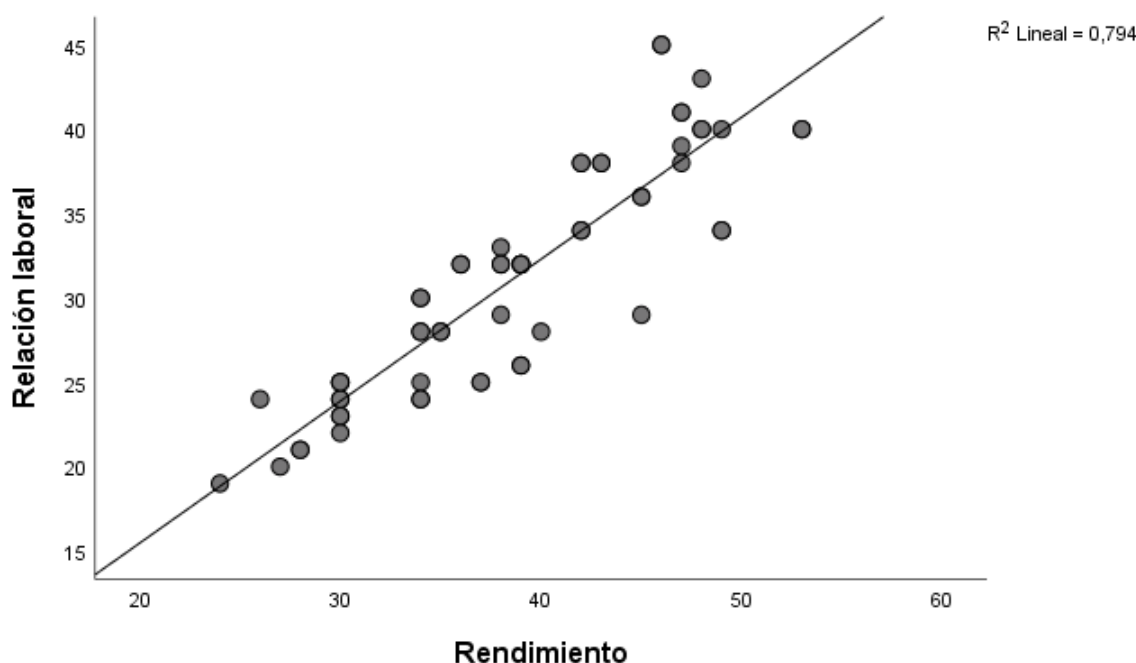
Prueba de relación del objetivo general

			Relación laboral	Rendimiento
Rho de Spearman	Relación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. La tabla muestra la relación de dos variables de estudio del objetivo general.

Figura 2

Diagrama de dispersión del objetivo general



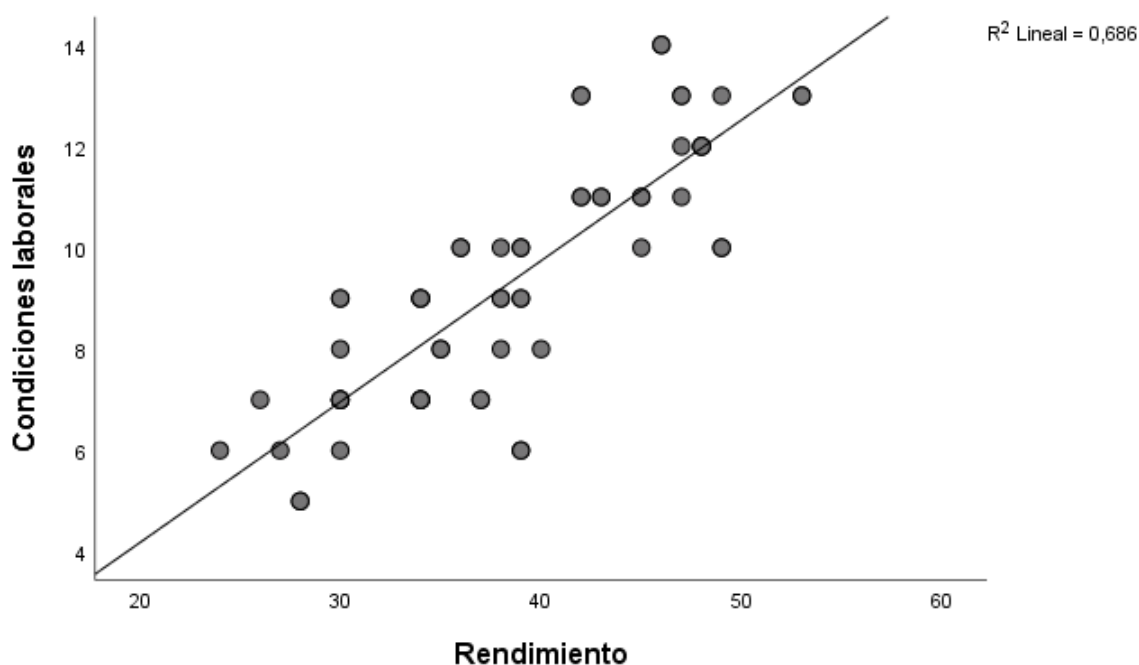
La Tabla 11, examina la relación entre la variable relación laboral y el rendimiento. Los resultados dan un coeficiente de correlación de 0.907, y da una correlación muy alta positiva. Se entiende de manera que la relación laboral aumente, así como se espera una mejora en el rendimiento. La muestra tiene 60 observaciones. El diagrama de dispersión en la figura 2, tiene una relación muy alta positiva en la relación laboral y el rendimiento.

Tabla 12
Prueba de relación del objetivo específico 1

		Condiciones laborales	Rendimiento
Rho de	Condiciones	Coefficiente de correlación	1,000
Spearman	laborales	Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,828**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Nota. La tabla muestra la relación de dos variables de estudio del objetivo específico.

Figura 3
Diagrama de dispersión del objetivo específico 1



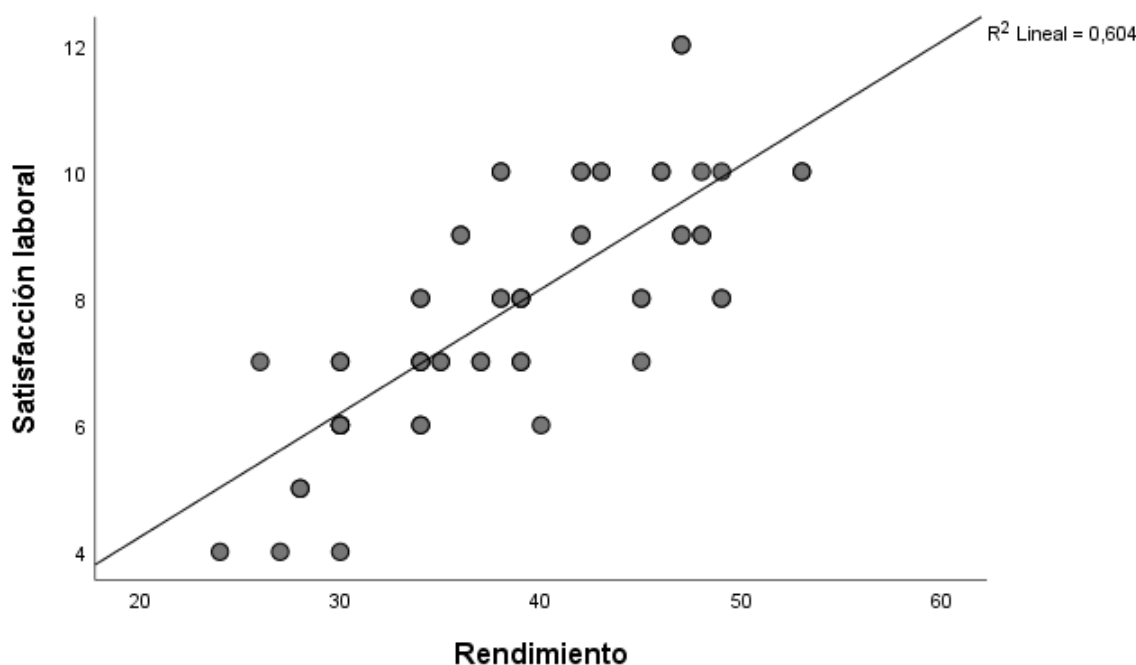
La Tabla 12, examina la relación entre la dimensión condiciones laborales y el rendimiento. Los resultados dan un coeficiente de correlación de 0.828, y da una correlación alta positiva. Se manifiesta de manera que las condiciones laborales mejoren, y se quiere una mejora en el rendimiento. La muestra tiene 60 observaciones. El diagrama de dispersión en la figura 3, lo que se ve la relación alta positiva en las condiciones laborales y el rendimiento, está en los mismos datos de la tabla que muestra los resultados del objetivo específico 1.

Tabla 13
Prueba de relación del objetivo específico 2

			Satisfacción laboral	Rendimiento
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. La tabla muestra la relación de dos variables de estudio del objetivo específico.

Figura 4
Diagrama de dispersión del objetivo específico 2



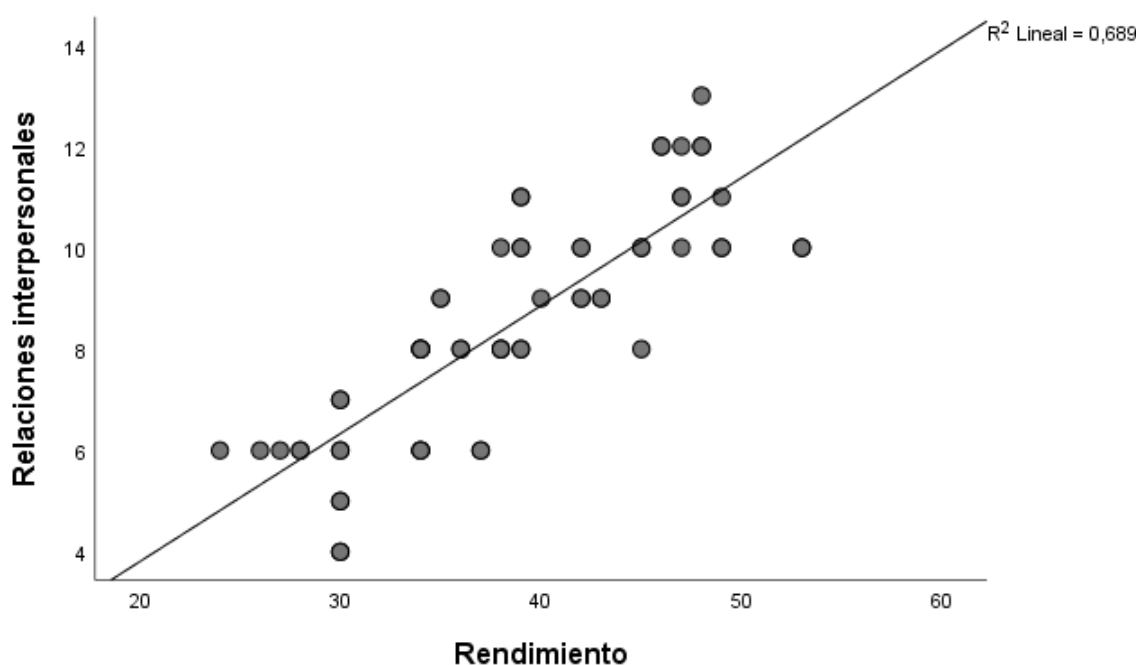
La Tabla 13, examina la relación entre la dimensión satisfacción laboral y el rendimiento. Los resultados dan un coeficiente de correlación de 0.781, y tiene una correlación alta positiva. Se entiende de manera que la satisfacción laboral mejore, como así se quiere una mejora en el rendimiento. La muestra tiene 60 observaciones. El diagrama de dispersión en la figura 4, lo que se ve la relación alta positiva entre la satisfacción laboral y el rendimiento, esta en los mismos datos de la tabla que muestra los resultados del objetivo específico 2.

Tabla 14
Prueba de relación del objetivo específico 3

		Relaciones interpersonales		Rendimiento
Rho de	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
Spearman	interpersonales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. La tabla muestra la relación de dos variables de estudio del objetivo específico.

Figura 5
Diagrama de dispersión del objetivo específico 3



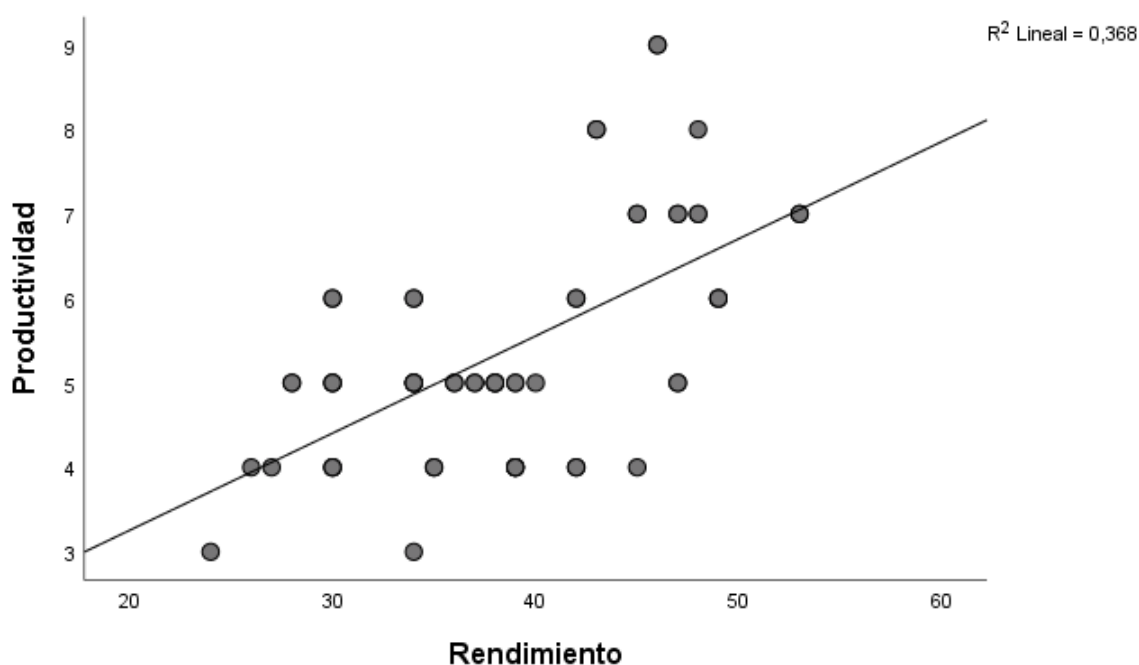
La Tabla 14, examina la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el rendimiento. Los resultados dan un coeficiente de correlación de 0.860, y da una correlación alta positiva. De manera que las relaciones interpersonales mejoren, y se quiere una mejoría en el rendimiento. La muestra tiene 60 observaciones. El diagrama de dispersión en la figura 5, lo que se ve la relación alta positiva en las relaciones interpersonales y el rendimiento, está en los mismos datos de la tabla que muestra los resultados del objetivo específico 3.

Tabla 15
Prueba de relación del objetivo específico 4

			Productividad	Rendimiento
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota. La tabla se ve la relación de dos variables de estudio del objetivo específico.

Figura 6
Diagrama de dispersión del objetivo específico 4



La Tabla 15, examina la relación entre la dimensión productividad y el rendimiento. Los resultados dan un coeficiente de correlación de 0.571, y da una correlación moderada positiva. Y de manera que la productividad mejore, se quiere una mejora en el rendimiento. La muestra tiene 60 observaciones. El diagrama de dispersión en la figura 6, y se ve la relación alta positiva en la productividad y el rendimiento, basado en los mismos datos de la tabla que muestra los resultados del objetivo específico 4.



6.3. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación de la relación laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipio del Distrito de San Miguel. Este hallazgo está en línea con el tema de Navarrete et al. (2023), quien encontró que un clima organizacional positivo interviene significativamente en el rendimiento laboral, con especial énfasis en la orientación a resultados y labor en equipo. Ambos estudios subrayan la importancia de un medio laboral favorable para el desempeño óptimo de los empleados.

Por otro lado, Al-Harazneh et al. (2024) investigaron la relación entre la seguridad laboral y el desempeño de los enfermeros jordanos, encontrando una relación positiva moderada y significativa ($r = 0.404$). Ambos estudios coinciden en que la percepción de un entorno laboral seguro o positivo contribuye al aumento del rendimiento laboral. Esta comparación refuerza la idea de que factores laborales específicos, como la seguridad y la relación laboral, hay un impacto esencial en el desempeño.

Egemen (2024) encontró que la satisfacción laboral tiene una correlación significativa con el desempeño en el sector de la construcción, destacando la seguridad en el empleo y las condiciones de carga de trabajo como factores claves. Similarmente, nuestros resultados muestran que la calidad de la relación laboral es un determinante esencial del rendimiento laboral. Ambos estudios apoyan la noción de que mejorar las realidades laborales y la satisfacción puede llevar a un rendimiento superior, proporcionando a las organizaciones una ventaja competitiva significativa.

El objetivo fue establecer el nivel de relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los servidores del Municipio Distrital de San Miguel en 2024, con una correlación alta positiva. Este resultado se alinea con el estudio de Reynalte (2024), que dio una correlación positiva, en una muestra de 127 trabajadores. La investigación concluyó



que un entorno laboral favorable es esencial para el éxito institucional, lo cual refuerza el valor de las condiciones laborales adecuadas para optimar el rendimiento.

En comparación, el estudio de Aman et al. (2023) sobre el clima de confianza y el compromiso laboral en China y Pakistán también apoya estos hallazgos. Este estudio mostró que el compromiso laboral medió significativamente la relación, sugiriendo que un entorno de trabajo positivo y confiable mejora significativamente el rendimiento de los empleados. Esta evidencia complementa los resultados obtenidos en el Municipio Distrital de San Miguel, destacando el valor de elementos como la confianza y el compromiso en las condiciones laborales.

Por otro lado, los resultados de Muñoz et al. (2023) presentan una perspectiva contrastante. Su estudio sobre la inseguridad laboral subjetiva en los Países Bajos reveló que la inseguridad laboral tiene un impacto negativo en el rendimiento laboral, especialmente en trabajadores permanentes y autónomos. Aunque la relación encontrada es pequeña pero significativa, sugiere que la falta de seguridad laboral puede contrarrestar los beneficios de otras condiciones laborales positivas. Esto implica que, además de mejorar las condiciones laborales generales, es crucial abordar la seguridad laboral para mejorar el rendimiento.

El objetivo específico de establecer el grado de relación de la satisfacción laboral y el rendimiento del Municipio Distrital de San Miguel en 2024 indicó una correlación alta positiva. Este hallazgo es consistente con los resultados de Inga (2020), igual también halló una correlación positiva en una muestra de diversas tesis peruanas. La investigación de Inga sugiere que los empleados satisfechos tienden a tener un rendimiento máximo, subrayando la importancia de factores como el reconocimiento y las condiciones laborales favorables.

Apoyando estos resultados, el estudio de Vilca (2021) así como demostró una correlación positiva y amplia entre satisfacción laboral y desempeño laboral en la Dirección



Regional de Salud (DIRESA). Con un coeficiente de correlación de 0.328, conclusión que la mejora en la satisfacción laboral impacta favorablemente en el rendimiento. Este estudio refuerza la idea de que la satisfacción laboral es un componente crucial para promover un entorno de trabajo más productivo, lo cual es consistente con los hallazgos obtenidos en la Municipio del distrito de San Miguel.

Por otro lado, la investigación de Custodio (2022) en el Hospital Arzobispo Loayza mostró una correlación significativa en los riesgos laborales y el desempeño de los enfermeros. Aunque se centró en los riesgos laborales, el estudio destacó que un entorno laboral seguro y bien gestionado puede potenciar significativamente el desempeño del personal. Esto sugiere que, además de la satisfacción laboral, otros factores como la gestión de riesgos tiene la función esencial en el rendimiento de los empleados, complementando los resultados dados en el Municipio Distrital de San Miguel y subrayando la necesidad de un enfoque integral en la gestión del entorno laboral.

El objetivo específico 3, que busca establecer el grado de relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los servidores de la Municipalidad Distrital de San Miguel en 2024, arrojó un coeficiente alta positiva. Este descubrimiento es consistente con el estudio de Hoyos (2023), quien halló una correlación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de 0.241. Aunque el valor de la correlación en el estudio de Hoyos es menor, ambos estudios subrayan la importancia de un buen desarrollo profesional y gestión administrativa para optimar el desempeño.

En apoyo a estos resultados, Ajalli (2023) también demostró una relación significativa en el clima organizacional y el desempeño laboral en empresas de depósito temporal. Con valores de significancia de 0.048 para rendimiento laboral, Ajalli concluyó que un mejor clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral. Este estudio destaca la importancia de factores institucionales y motivacionales, similares a los



aspectos de desarrollo profesional que impactan el rendimiento en el Municipio Distrital de San Miguel.

Para, Mendoza (2023) encontró una correlación positiva baja (34.2%) entre el clima institucional y el desempeño laboral en la Municipio del Distrito de Torata. Aunque esta correlación es más baja que la encontrada en San Miguel, los resultados de Mendoza refuerzan la idea de que el entorno laboral y los factores institucionales, aunque no sean los únicos determinantes, tiene una función esencial en el rendimiento. Esta evidencia sugiere que un enfoque integral que incluya tanto el desarrollo profesional como un clima organizacional positivo es crucial para optimizar el desempeño.

El objetivo específico 4 de este estudio fue establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento de los servidores del Municipio del Distrito de San Miguel en 2024. Los resultados dados se ven un coeficiente de correlación de 0.571, sugiriendo una correlación moderada positiva. Esta observación se alinea con los resultados de E. Mamani (2021), quien en su estudio sobre los vínculos interpersonales y el desempeño laboral del BN encontró una correlación significativa de 0.512. estos estudios resaltan el valor de los vinculos interpersonales en el medio laboral y cómo estas influyen positivamente en el desempeño de los empleados.

En apoyo a estos hallazgos, S. M. Mamani (2022) en su tesis de la comunicación interna y el rendimiento en Electro Puno S.A.A., demostró que una adecuada comunicación interna, tanto formal como informal, tiene una correlación significativa con el desempeño laboral. Aunque el enfoque principal del estudio de S. M. Mamani es la comunicación interna, las relaciones interpersonales son un componente crucial de esta comunicación. La investigación muestra que una mejora en la comunicación interna puede llevar a un mayor compromiso y motivación de los empleados, factores que también son relevantes en el contexto de la Municipio del Distrito de San Miguel.



Por otro lado, el estudio de Sanchez (2020) sobre la motivación en el servicio público y su impacto en el rendimiento en el Gobierno Regional encontró una relación positiva significativa, con una correlación de 24%. Aunque la correlación es más baja comparada con la de las relaciones interpersonales en el presente estudio, Sanchez destaca que la motivación y el compromiso institucional son fundamentales para mejorar el rendimiento laboral. Esto sugiere que, junto con buenas relaciones interpersonales, la motivación intrínseca también tiene una función esencial en el rendimiento de los empleados, reforzando la necesidad de un entorno de trabajo que fomente ambos aspectos.

CONCLUSIONES

Primera:

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. Los resultados por Rho de Spearman dan un coeficiente de correlación de 0.907, y da una correlación muy alta positiva. Para la contrastación se empleó la medida de Tau-b de Kendall, el valor p obtenido fue de 0.000, lo que es inferior al nivel de significancia establecido de 0.05, y se ve una relación significativa, dado que el valor p es mucho menor que 0.05 esto entiende que a manera que la relación laboral mejore, también se espera una mejora en el rendimiento.

Segunda:

El objetivo general específico 1; establecer el grado de relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores del Municipio Distrital de San Miguel, 2024. Los resultados por Rho de Spearman dan un coeficiente de correlación de 0.828, y da una correlación alta positiva. Para la contrastación se empleó la medida de Tau-b de Kendall, el valor p dado fue de 0.000, y es menos al nivel de significancia dado 0.05, y se ve una relación significativa, dado que el valor p es mucho menor que 0.05 esto significa que a medida que las condiciones laborales mejoren, también se espera una mejora en el rendimiento.

Tercera:

El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores del Municipio Distrital de San Miguel, 2024. Los resultados por Rho de Spearman dan un coeficiente de correlación de 0.781, y da una correlación alta positiva. Para la contrastación se empleó la medida de Tau-b de Kendall, el valor p dado fue de 0.000, lo que es menos al nivel de significancia establecido de 0.05,



lo que se ve una relación significativa, dado que el valor p es mucho menor que 0.05 se entiende que a manera que la satisfacción laboral mejore, también se espera una mejora en el rendimiento.

Cuarta:

El objetivo específico 3 fue; establecer el grado de relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024. Los resultados por Rho de Spearman dan un coeficiente de correlación de 0.860, y da una correlación alta positiva. Para la contrastación se empleó la medida de Tau-b de Kendall, el valor p obtenido fue de 0.000, lo que es menos al nivel de significancia dado de 0.05, y se da una relación significativa, dado que el valor p es mucho menor que 0.05 esto significa que a medida que las relaciones interpersonales mejoren, también se espera una mejora en el rendimiento.

Quinta:

El objetivo específico 4 fue; establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores del Municipio Distrital de San Miguel, 2024. Los resultados por Rho de Spearman dan un coeficiente de correlación de 0.571, y da una correlación moderada positiva. Para la contrastación se empleó la medida de Tau-b de Kendall, el valor p fue de 0.000, lo que es menos al nivel de significancia dado de 0.05, y se ve una relación significativa, dado que el valor p es mucho menor que 0.05 esto significa que a medida que la productividad mejore, también se espera una mejora en el rendimiento.



RECOMENDACIONES

Primera:

Dado que el estudio ha demostrado una correlación muy alta positiva entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores, se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos, implementar estrategias que fortalezcan las relaciones laborales. Esto tiene programas de capacitación en capacidades de comunicación, talleres de resolución de conflictos y actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo. Fortalecer las relaciones laborales no solo mejorará el rendimiento de los empleados, como también tiene un medio de trabajo más armonioso y colaborativo.

Segunda:

Los resultados que muestran una correlación alta positiva de los medios laborales y el rendimiento lo cual indica que mejorar los medios laborales es crucial. Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos, revisar y optimizar los espacios de trabajo, garantizar la seguridad y salud laboral, y proporcionar recursos adecuados y modernos para la realización de tareas. Además, establecer políticas claras de igualdad y bienestar, junto con incentivos y beneficios, pueden aumentar la satisfacción y el rendimiento laboral.

Tercera:

La satisfacción laboral, con una correlación alta positiva respecto al rendimiento, acentúa el valor de conservar a los empleados motivados y satisfechos. Para lograr esto, se recomienda a la Oficina de RR.HH implementar planes de reconocimiento y recompensa, desarrollar oportunidades de crecimiento profesional, y fomentar un ambiente de apoyo y respeto. Oír y responder a las necesidades y sugerencias de los empleados también puede contribuir significativamente a su satisfacción y rendimiento.



Cuarta:

El desarrollo profesional, con una correlación alta positiva con el rendimiento, sugiere que invertir en la formación y el crecimiento de los empleados es esencial. Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos diseñar programas de capacitación continua, ofrecer oportunidades para avanzar en la carrera y apoyar la educación adicional. Promover una cultura de aprendizaje y desarrollo seguido no solo mejorará el rendimiento, sino que también aumentará la lealtad y conservación de los empleados.

Quinta:

Las relaciones interpersonales, con una correlación moderada positiva con el rendimiento, indican que fortalecer estas relaciones hay un impacto notable en el rendimiento laboral. Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos organizar actividades sociales y de team-building, formar espacios y oportunidades para la interacción y colaboración, y originar una cultura de respeto y apoyo mutuo. Mejorar las relaciones interpersonales puede minimizar el estrés y acrecentar la cohesión del equipo, lo que se mejora el rendimiento individual y colectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa.
- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2013). Avoiding a “me” versus “we” dilemma: Using performance management to turn teams into a source of competitive advantage. *Business Horizons*, 56(4), 503–512. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.02.004>
- Ajalli, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de colaboradores de empresas de depósito temporal en la ciudad de Desaguadero, Puno 2022* [Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2343>
- Al-Harazneh, R., Abu, G. M., Al-Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. (2024). The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20, 100681. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100681>
- Almaguer, A., & Malleuve, A. (2023). El proceso de digitalización como una transformación organizacional: Clave de eficiencia y competitividad. *Revista Cubana De Transformación Digital*, 4(2), 197:1-11. <https://rctd.uic.cu/rctd/article/view/197>
- Alvarado, U., & Paca, F. R. (2022). Ética del servidor público: revisión sistemática. *IGOVERNANZA*, 5(17), 90–106. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.169>
- Aman, A., Rafiq, M., & Dastane, O. (2023). A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan. *Heliyon*, 9(9), e19534. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19534>
- Baccaro, L., & Mele, V. (2011). For lack of anything better? International organizations and global diffusion of management innovations. *Public Administration*, 89(2), 451–470. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.01918.x>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera). Grupo Editorial Patria.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Revista de Psicología de La Salud Ocupacional*, 23(3), 273–285. <https://psycnet.apa.org/buy/2016-48454-001>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Baumgartner, R. J., & Rauter, R. (2017). Strategic perspectives of corporate sustainability management to develop a sustainable organization. *Journal of Cleaner Production*, 140, 81–92. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.04.146>
- Beer, M., & Nohria, N. (2000). *Breaking the code of change* (3rd ed., Vol. 7). Harvard business school.
- Behrens, M., & Helfen, M. (2019). Small change, big impact? Organisational membership rules and the exit of employers’ associations from multiemployer bargaining in Germany. *Human Resource Management Journal*, 29(1), 51–66. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12210>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and human resource management*. Palgrave Macmillan.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*.



- Caldera, R. (2017). *Derecho al trabajo*. Cyngular.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnóstico y cambio de cultura organizacional*. Tercera edición.
- Chen, M. A. (2012). *The informal economy: Definitions, theories and policies*. WIEGO Working Paper.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. The McGraw-Hill.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas ya la medición* (4th ed.). México; Mc Graw Hill.
- Custodio, P. J. (2022). *Riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6382>
- Davenport, T., & Harris, J. (2017). *Competing on analytics: The new science of winning*. Harvard Business Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Donaghey, J., Cullinane, N., Dundon, T., & Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising employee silence. *Work, Employment and Society*, 25(1), 51–67. <https://doi.org/10.1177/0950017010389239>
- Durán, G., & Kremerman, M. (2015). Sindicatos y negociación colectiva. *Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada*.
- Dutto, R. J. (2017). Compensación económica. In *XXVI Jornadas Nacionales de Derecho Civil*.
- Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. *Ain Shams Engineering Journal*, 15(7), 102789. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789>
- Elst, T. Vander, De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: moderator or mediator? *Stress and Health*, 27(3). <https://doi.org/10.1002/smi.1371>
- Friedman, T. L. (2005). *The world is flat: A brief history of the twenty-first century*. Macmillan.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Ghorpade, J. (2000). Managing five paradoxes of 360-degree feedback. *Academy of Management Perspectives*, 14(1), 140–150. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.2909846>
- Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396–407. <https://doi.org/10.1080/17439760902992456>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Herrera, A. N. (1998). *Notas sobre Psicometría*. Universidad Nacional de Colombia,. <https://docer.com.ar/doc/nc0svex>
- Hoyos, D. J. M. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una sede administrativa Lima centro – 2022* [Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122473>
- Inga, A. K. (2020). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en Perú* [Tesis de grado, Universidad Científica del Sur]. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/1388>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Fundación Russell Sage.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part I. *Accounting Horizons*, 15(1), 87–104. <https://doi.org/10.2308/acch.2001.15.1.87>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kaufman, B. E. (2004). *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Industrial Relations.
- Kirkpatrick, J., & Kirkpatrick, D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kristof, A. L., Zimmermann, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Mamani, E. (2021). *Relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal del Banco de la Nación de Puno, 2021* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/1161>
- Mamani, S. M. (2022). *La comunicación interna y el desempeño laboral del personal administrativo de la Empresa Electro Puno S.A.A - Sede Juliaca 2021* [Tesis de grado, Universidad Nacional Del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18117>
- Mendoza, O. (2023). *Clima institucional y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Torata - 2023* [Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2325>
- Menezes, I. G., & Gomes, A. C. P. (2010). Clima organizacional: uma revisão histórica do construto DOI 10.5752/P.1678-9563.2010v16n1p158. *Psicologia Em Revista*, 16(1). <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2010v16n1p158>
- Muñoz, F., López, S. A., Beurden, J. Van, Chambel, M. J., & Ugarte, S. M. (2023). The relationship between job insecurity and employee performance: a systematic literature review and research agenda. *Career Development International*, 28(6/7), 589–632. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0164>



- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación; cuantitativa-cualitativa, redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Navarrete, M. P., Galarraga, N. J., Araujo, I., Carlos, G., & Morocho, E. W. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760–1776. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Nielsen, K., Randall, R., Holten, A.-L., & González, E. R. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? *Work & Stress*, 24(3), 234–259. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.515393>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill Education.
- O'Donnell, M. P. (2017). Health promotion in the workplace. *Cengage Learning*, 7(3), 79.
- Ore, H., Olórtegui, E. J., & Ponce, D. (2023). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4). <https://doi.org/10.37787/zzg09z21>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: Developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Perelló, S. (2011). *Metodología de la investigación social*. Librería-Editorial Dykinson.
- Perfecto, A. D., Gavelán, R. L., Mautino, N., & Medina, C. G. (2024). Análisis del servicio civil en el Perú y otros países del mundo: una revisión sistemática. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 9(1), 58–71. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v9i1.6021>
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business Press.
- Pulakos, E. D. (2009). *Performance management: A new approach for driving business results*. John Wiley & Sons.
- Reyes, L. (2012). *Derecho laboral* (1st ed.).
- Reynalte, L. A. (2024). *Relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en colaboradores* [Tesis de grado, Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/20352>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.
- Sanchez, J. D. R. (2020). *Motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, periodo 2017-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16757>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Stiglitz, J. E. (2017). *Globalization and its discontents revisited: Anti-globalization in the era of Trump*. WW Norton & Company.



- Stone, K. V. W., & Arthurs, H. (2013). *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*. Russell Sage Foundation.
- Vallejo, R., & Lafuente, V. P. (2010). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Universidad de Zaragoza.
- Vara-Horna, A. (2010). *Cómo evaluar la rigurosidad científica de las tesis doctorales*. Universidad San Martín de Porras.
- Vilca, L. R. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral en la dirección regional de salud - DIRESA - Puno, 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79654>



ANEXOS



TÍTULO: Relación laboral y el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Miguel, año 2024

Enfoque: Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicada. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental-transversal **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. La relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.</p> <p>HE2. La relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.</p> <p>HE3. La relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.</p> <p>HE4. La relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024, es significativa.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre la relación laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Establecer el grado de relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p> <p>OE4. Establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, 2024.</p>	<p>1. RELACIÓN LABORAL</p> <p>Es el vínculo jurídico y profesional establecido entre un empleador y un empleado, caracterizado por la prestación de un trabajo personal, subordinado y remunerado. Esta relación está regulada por leyes laborales y contratos que determinan los derechos y obligaciones de ambas partes, incluyendo aspectos como horarios, salario, condiciones de trabajo, y beneficios sociales.</p> <p>2. RENDIMIENTO</p> <p>Es una medida con la que una persona, equipo o sistema realiza una tarea o conjunto de tareas en un determinado período de tiempo. En el contexto laboral, el rendimiento puede evaluarse a través de indicadores como la productividad, la calidad del trabajo, la capacidad de cumplir con los plazos establecidos y el logro de objetivos y metas específicas.</p>	<p>1.1. Condiciones laborales</p> <p>1.2. Satisfacción laboral</p> <p>1.3. Desarrollo profesional</p> <p>1.4. Relaciones interpersonales</p> <p>2.1. Productividad</p> <p>2.2. Competencias y habilidades</p> <p>2.3. Eficiencia</p> <p>2.4. Metas y objetivos</p>	<p>1.1.1. Ambiente de trabajo</p> <p>1.1.2. Horarios y jornadas</p> <p>1.1.3. Beneficios adicionales</p> <p>1.2.1. Encuestas de satisfacción</p> <p>1.2.2. Índices de felicidad laboral</p> <p>1.2.3. Nivel de estrés</p> <p>1.3.1. Oportunidades de capacitación</p> <p>1.3.2. Promociones y ascensos</p> <p>1.3.3. Evaluaciones de desempeño</p> <p>1.4.1. Comunicación entre colegas</p> <p>1.4.2. Relaciones con supervisores</p> <p>1.4.3. Trabajo en equipo</p> <p>2.1.1. Cantidad de tareas completadas</p> <p>2.1.2. Calidad del trabajo realizado</p> <p>2.1.3. Tiempo invertido en tareas</p> <p>2.2.1. Nivel de habilidad técnica</p> <p>2.2.2. Resolución de problemas</p> <p>2.2.3. Adaptabilidad y aprendizaje continuo</p> <p>2.3.1. Uso de recursos</p> <p>2.3.2. Optimización de procesos</p> <p>2.3.3. Reducción de errores</p> <p>2.4.1. Cumplimiento de objetivos</p> <p>2.4.2. Alineación con metas organizacionales</p> <p>2.4.3. Objetivos alcanzados</p>



ANEXO 2: Matriz de datos

Relación laboral y el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Miguel, año 2024																								
Nº	Relación laboral												Rendimiento											
	Condiciones			Satisfacción			Desarrollo			Relaciones			Productividad			Competencias			Eficiencia			Metas y objetivos		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	4	4	2	2	3	4	3	1	1	3	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4
2	4	4	5	5	2	3	4	4	3	2	2	2	4	3	5	5	5	5	2	4	4	4	3	5
3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	3
4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	2	5	2	5	5	4	4	3	3	4	4	5	3
5	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2
6	3	2	3	4	2	2	3	2	3	1	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4
7	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2
8	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3
9	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4
10	3	5	5	5	2	5	3	5	3	1	2	2	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4
11	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4
12	2	2	2	4	1	3	2	3	3	1	1	2	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4
13	3	4	2	5	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3
14	4	4	5	5	2	3	3	4	3	2	2	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5
15	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
16	2	4	4	4	2	3	2	3	3	1	1	3	2	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3
17	2	3	2	5	1	2	3	3	2	1	2	2	4	2	5	2	3	2	1	2	3	2	4	4
18	3	5	5	3	2	4	4	3	3	1	2	3	5	2	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4
19	4	4	4	4	1	4	3	5	4	1	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5
20	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
21	2	3	2	5	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3
22	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2	1	1	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3
23	3	5	3	4	2	4	2	4	3	1	1	2	2	2	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3
24	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	5	5	2	4	3	3	4	3
25	4	5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5
26	2	4	3	4	1	3	3	4	4	1	1	2	4	2	5	3	3	4	3	4	2	2	4	3
27	3	3	4	3	1	3	3	3	4	1	2	2	2	2	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4
28	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	5	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4
29	3	3	5	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	4	4	1	2	1	3	2	3
31	4	5	3	4	2	4	4	5	4	2	3	3	5	2	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4
32	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3
33	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2
34	3	4	3	3	2	2	2	3	3	1	2	1	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4
35	3	3	2	3	1	2	3	4	2	2	1	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4
36	3	5	4	4	2	3	3	5	2	2	3	2	5	2	5	4	4	5	2	4	4	3	4	5
37	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	4	4	3	3	1	2	2	3	4	3
38	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3
39	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4
40	3	5	5	5	2	5	3	5	3	1	2	2	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4
41	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4
42	2	2	2	4	1	3	2	3	3	1	1	2	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4
43	3	4	2	5	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3
44	4	4	5	5	2	3	3	4	3	2	2	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5
45	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
46	2	4	4	4	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3
47	2	3	2	5	1	2	3	3	2	1	2	2	4	2	5	2	3	2	1	2	3	2	4	4
48	3	5	5	3	2	4	4	3	3	1	2	3	5	2	4	3	3	5	2	3	3	4	4	4
49	4	4	4	4	1	4	3	5	4	1	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5
50	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
51	2	3	2	5	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3
52	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2	1	1	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	3
53	3	5	3	4	2	4	2	4	3	1	1	2	2	2	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3
54	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	5	5	2	4	3	3	4	3
55	4	5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	
56	2	4	3	4	1	3	3	4	4	1	1	2	4	2	5	3	3	4	3	4	2	2	4	3
57	3	3	4	3	1	3	3	3	4	1	2	2	2	2	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4
58	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	5	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4
59	3	3	5	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	4	4	1	2	1	3	2	3



ANEXO 3: Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, facultad de Ciencias Administrativas, escuela profesional de Administración y Gestión Pública, con el objetivo de conocer la relación entre la Relación laboral y el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Miguel, año 2024. Solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa correcta:

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL						
Dimensión 1: Condiciones laborales						
1	En mi lugar de trabajo, las condiciones ambientales son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente.	1	2	3	4	5
2	Los horarios y jornadas de trabajo establecidos son justos y razonables.	1	2	3	4	5
3	La municipalidad ofrece beneficios adicionales, como seguros y vacaciones, que satisfacen mis necesidades.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Satisfacción laboral						
4	La municipalidad realiza encuestas de satisfacción laboral para conocer nuestra opinión.	1	2	3	4	5
5	Me siento feliz y satisfecho trabajando en la municipalidad.	1	2	3	4	5
6	El nivel de estrés en mi trabajo es manejable y no afecta mi rendimiento.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Desarrollo profesional						
7	La municipalidad ofrece suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
8	Las promociones y ascensos se realizan de manera justa y transparente.	1	2	3	4	5
9	Las evaluaciones de desempeño son objetivas y ayudan a mejorar mis habilidades.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Relaciones interpersonales						
10	La comunicación entre colegas es efectiva y respetuosa.	1	2	3	4	5
11	Las relaciones con mis supervisores son positivas y de apoyo.	1	2	3	4	5
12	El trabajo en equipo es fomentado y valorado en la municipalidad.	1	2	3	4	5



VARIABLE 2: RENDIMIENTO						
Dimensión 1: Productividad						
13	Completo la cantidad de tareas asignadas dentro del tiempo establecido.	1	2	3	4	5
14	La calidad de mi trabajo cumple con los estándares esperados.	1	2	3	4	5
15	Utilizo eficientemente mi tiempo para completar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Competencias y habilidades						
16	Poseo el nivel adecuado de habilidades técnicas para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
17	Soy eficaz resolviendo problemas que surgen en mi trabajo diario.	1	2	3	4	5
18	Me adapto fácilmente a los cambios y busco continuamente aprender nuevas habilidades.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Eficiencia						
19	Hago un uso eficiente de los recursos disponibles en mi trabajo.	1	2	3	4	5
20	Contribuyo a la optimización de procesos en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
21	Mantengo un bajo nivel de errores en la ejecución de mis tareas.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Metas y objetivos						
22	Cumplo con los objetivos individuales que se me asignan.	1	2	3	4	5
23	Mi trabajo está alineado con las metas organizacionales de la municipalidad.	1	2	3	4	5
24	Recibo evaluaciones regulares sobre el cumplimiento de mis objetivos.	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



ANEXO 5: Validaciones del experto

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Relación laboral y el rendimiento de los trabajadores en la
Municipalidad Distrital de San Miguel, año 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Paye Colquehuanca
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

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

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{0.92}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 20 de julio del 2024

Roberto Paye Colquehuanca
Firma del experto
DNI N° 62141941
N° celular: 996-793777



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Relación laboral y el rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad
Distrital de San Miguel, año 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Apollinar Florez Lucana
- PROFESIÓN : Administrador
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

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

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 46/50 = 0.92$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

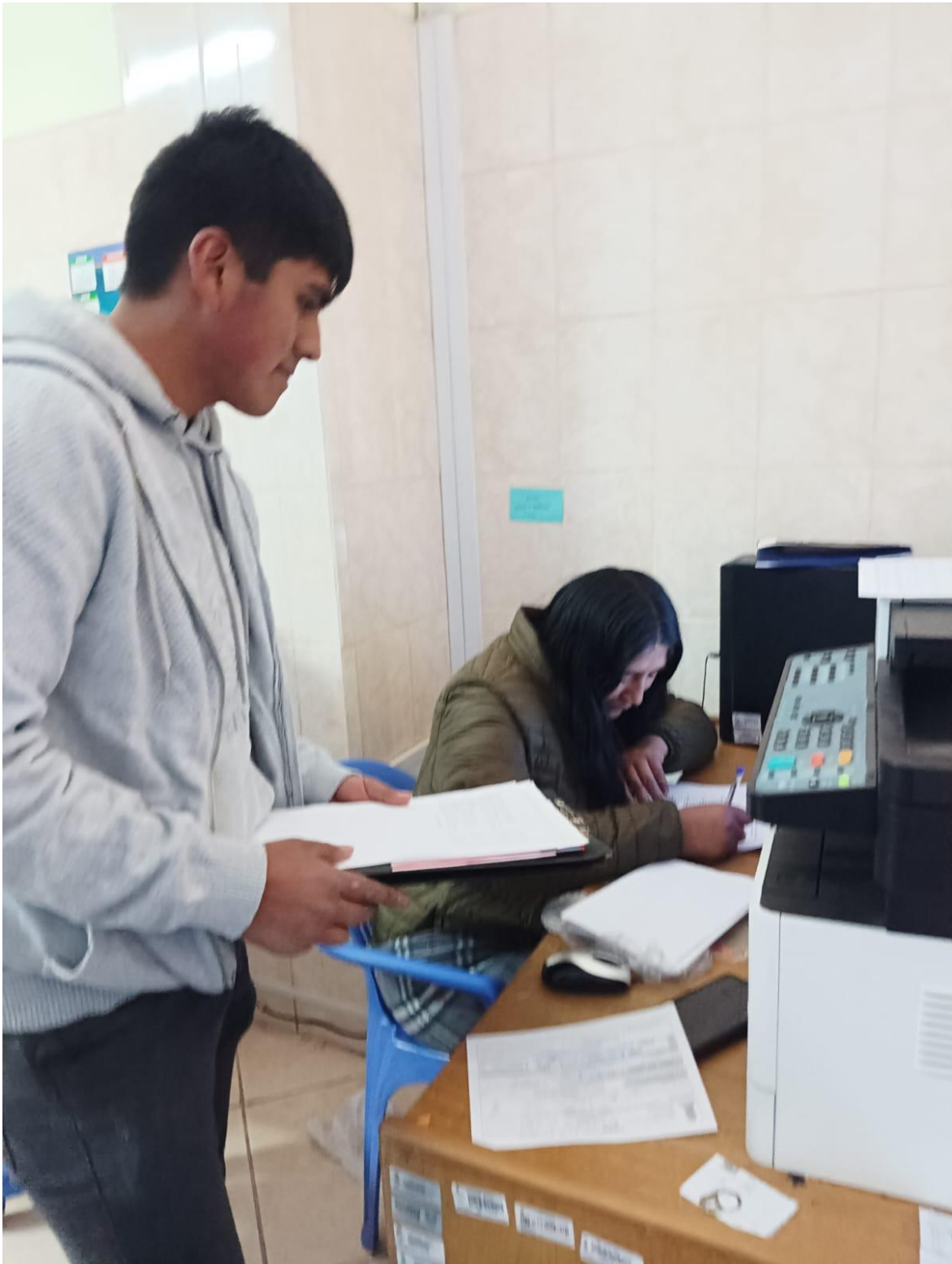
IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 08 de agosto del 2024


Firma del experto
DNI N° 23901593
N° celular: 991 303105

ANEXO 5: 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: 18/09/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	RONY SAUL MAMANI PERALES		
Dirección:	AV. HUANCANÉ S/N		
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	73318950		
Teléfono:	937 135 301		
email:	perales.rony.saul@gamil.com		
Nombres y Apellidos:			
Dirección:			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:			
Teléfono:			
email:			
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		
Escuela Profesional o Mención:	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA		
Título o Grado Académico a optar:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA		
Asesor:	Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO		
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:	DRELACIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024		
Palabras claves, (3 a 5 términos):	Competencias, condiciones laborales, eficiencia, productividad.		
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2} ?	2		

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

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



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

18 DE SETIEMBRE DEL 2024

Fecha