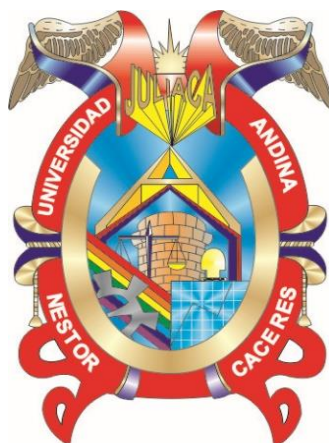




**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO  
DE PUPUJA - 2025**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**Bach. LISBET CINTHIA ROQUE ROQUE**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**

**JULIACA – PERÚ**  
**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO  
DE PUPUJA – 2025**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. LISBET CINTHIA ROQUE ROQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

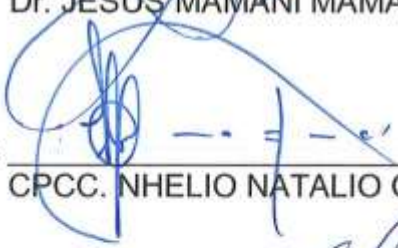
**PRESIDENTE**

:   
Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : ECONOMIA SECTORIAL – P16



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### RESOLUCIÓN N° 303-2025-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 20 de noviembre del 2025

**VISTOS:** El Oficio No 047-2025-DUI-FCCF-UANCV de fecha 20 de noviembre del 2025, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el Expediente N° CU – 11966 presentado por el (la) Bachiller: **ROQUE ROQUE LISBET CINTHIA**, quien solicita *nominación jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA – 2025** para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras,

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **ROQUE ROQUE LISBET CINTHIA**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA – 2025** para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

|             |                                      |
|-------------|--------------------------------------|
| Presidente  | : Dr. HILARIO CONDORI MAMANI         |
| 1er Miembro | : Dr. JESUS MAMANI MAMANI            |
| 2do Miembro | : CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI |
| Asesor      | : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA         |

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

|       |                                      |
|-------|--------------------------------------|
| Lugar | : Salón de Grados de la FCCF         |
| Fecha | : MIERCOLES 26 de noviembre del 2025 |
| Hora  | : 8:30 A.M                           |

**ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan enca

rgados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**DISTRIBUCIÓN:**

|               |      |
|---------------|------|
| - Jurados     | (3)  |
| - Interesados | (1)2 |
| - Archivo     | (1)  |



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
Dr. GERMÁN PAPA  
Decano (a) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### RESOLUCIÓN N° 252-2025-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 21 de agosto del 2025

**Visto:** el Expediente N° 15135 de fecha 02 de julio del 2025, del Bach. **ROQUE LISBET CINTHIA**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Economía y Negocios Internacionales**.

#### **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. **ROQUE LISBET CINTHIA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA - 2025**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N° 116-2025-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

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 Contables y Financieras, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

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 Contables y Financieras.

#### **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: **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA - 2025**, presentado por el (la) Bachiller **ROQUE LISBET CINTHIA**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA** **ARTÍCULO TERCERO:** DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

*[Firma]*  
Dra. Yudy Huacani Sucasaca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF

#### **DISTRIBUCIÓN:**

- Interesados (1)  
- Archivo (1)



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

### RESOLUCIÓN N° 116 - 2025-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 29 de mayo del 2025

**Visto:** el Expediente N° 3554 de fecha 22 de mayo del 2025, 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 Contables y Financieras, Escuela Profesional de ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

#### 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. **ROQUE ROQUE LISBET CINTHIA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA - 2025**, la misma que pertenece a la línea de investigación: **ECONOMÍA SECTORIAL - P16**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

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 Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

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 Contables y Financieras.

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado **DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA - 2025**, presentado por el (la) Bachiller. **ROQUE ROQUE LISBET CINTHIA**, en virtud de los considerados expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** RECONOCER como **ASESOR(a)** al (a): **DRA. YUDY HUACANI SUCASACA**

**ARTÍCULO TERCERO:** DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

#### DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)  
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. **JULIUS AGUILAR PINTO**  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN FCCF



# LISBET CINTHIA ROQUE ROQUE

## DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA - 20...

 TESIS DE PREGRADO

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:542963190

Fecha de entrega

23 dic 2025, 16:02 GMT-5

Fecha de descarga

23 dic 2025, 19:23 GMT-5

Nombre del archivo

T036\_47011227\_T.docx

Tamaño del archivo

10.2 MB

69 páginas

5813 palabras

32.418 caracteres



# 13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



## Metadatos complementarios - UANCV

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE  
PUPUJA - 2025****Datos de autor**

|                                  |                                                                                           |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombres y apellidos              | LISBET CINTHIA ROQUE ROQUE                                                                |
| Tipo de documento de identidad   | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 47011227                                                                                  |
| URL de ORCID                     | <a href="https://orcid.org/0009-0004-9993-2154">https://orcid.org/0009-0004-9993-2154</a> |

**Datos de asesor**

|                                  |                                                                                           |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombres y apellidos              | YUDY HUACANI SUCASACA                                                                     |
| Tipo de documento de identidad   | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 40673820                                                                                  |
| URL de ORCID                     | <a href="https://orcid.org/0009-0008-3275-5586">https://orcid.org/0009-0008-3275-5586</a> |

**Datos del jurado****Presidente del jurado**

|                                  |                        |
|----------------------------------|------------------------|
| Nombres y apellidos              | HILARIO CONDORI MAMANI |
| Tipo de documento                | DNI                    |
| Número de documento de identidad | 02385723               |

**Miembro del jurado 1**

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| Nombres y apellidos              | JESUS MAMANI MAMANI |
| Tipo de documento                | DNI                 |
| Número de documento de identidad | 02425043            |

**Miembro del jurado 2**

|                                  |                              |
|----------------------------------|------------------------------|
| Nombres y apellidos              | NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI |
| Tipo de documento                | DNI                          |
| Número de documento de identidad | 01328058                     |



|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Datos de investigación</b>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Línea de investigación                                                                                                                                 | ECONOMÍA SECTORIAL – P16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Grupo de investigación                                                                                                                                 | No aplica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Agencia de financiamiento                                                                                                                              | Sin financiamiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Ubicación geográfica de la investigación                                                                                                               | <p>País: Perú<br/>Departamento: Puno<br/>Provincia: Azángaro<br/>Distrito: Santiago de Pupuja</p> <p>Coordenadas:<br/>Latitud: -15.052698<br/>Longitud: -70.278092</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/LuXXqp2MdtqRZhadA">https://maps.app.goo.gl/LuXXqp2MdtqRZhadA</a></p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación                                                                                                 | Mayo 2025 – Noviembre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| URL de disciplinas OCDE<br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a> (concytec-pe.github.io) | <p>Economía, Negocios</p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a></p> <p>Economía</p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</a></p>                                                                                                     |

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CACERES VELÁSQUEZ"

Dr. Jesús Mamani Mamani  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCEC



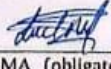
Escaneado con CamScanner



**TESIS UANCV****VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo LISBET CINTHIA ROQUE ROQUE \_\_\_\_\_, identificado con DNI  
Nro. 47011227 en mi condición de egresado de:  
☒ Escuela Profesional  
☐ Programa de Segunda Especialidad,  
☐ Programa de Maestría o Doctorado  
ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico  
denominada:  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE SANTIAGO DE PUPUJA - 2025  
Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA  
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 \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ Noviembre \_\_\_\_\_ del 2025  

  
Firma del Asesor  
(obligatoria)  
  
FIRMA (obligatoria)  
  
Huella

**OFICINA DE INVESTIGACIÓN**  
Tesis Publicada con autorización del autor  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/>



Escaneado con CamScanner



## DEDICATORIA

A las personas de mi familia.



## AGRADECIMIENTOS

A mis docentes y amigos.



## ÍNDICE

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                 | iii  |
| AGRADECIMIENTOS.....              | iv   |
| ÍNDICE .....                      | v    |
| ÍNDICE DE TABLAS .....            | viii |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....           | ix   |
| ÍNDICE DE ANEXOS.....             | x    |
| RESUMEN .....                     | xi   |
| ABSTRACT .....                    | xii  |
| INTRODUCCIÓN .....                | xiii |
| CAPÍTULO I:.....                  | 1    |
| ASPECTOS GENERALES .....          | 1    |
| 1.1 Descripción del problema..... | 1    |
| 1.2 Formulación del problema..... | 2    |
| 1.2.1 Problema general .....      | 2    |
| 1.2.2 Problemas específicos.....  | 2    |
| 1.3 Justificación.....            | 2    |
| 1.3.1 Justificación teórica ..... | 2    |
| 1.3.2 Justificación práctica..... | 3    |



|                                  |                                     |           |
|----------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| 1.3.3                            | Justificación metodológica .....    | 3         |
| 1.4                              | Objetivos de la investigación ..... | 3         |
| 1.4.1                            | Objetivo general.....               | 3         |
| 1.4.2                            | Objetivos específicos .....         | 3         |
| 1.5                              | Hipótesis.....                      | 4         |
| 1.5.1                            | Hipótesis general .....             | 4         |
| 1.5.2                            | Hipótesis específicas .....         | 4         |
| 1.6                              | Variables .....                     | 4         |
| <b>CAPÍTULO II:.....</b>         |                                     | <b>6</b>  |
| <b>FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....</b> |                                     | <b>6</b>  |
| 2.1                              | Antecedentes .....                  | 6         |
| 2.2                              | Bases teóricas.....                 | 9         |
| 2.2                              | Definición de términos .....        | 11        |
| <b>CAPÍTULO III:.....</b>        |                                     | <b>13</b> |
| <b>METODOLOGÍA.....</b>          |                                     | <b>13</b> |
| 3.1                              | Métodos de investigación .....      | 13        |
| 3.2                              | Diseño de la investigación.....     | 13        |
| 3.3                              | Población y muestra.....            | 14        |
| 3.4                              | Técnicas e instrumentos .....       | 15        |
| 3.5                              | Confiabilidad y validez.....        | 16        |



vii

|                                        |                                     |           |
|----------------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| 3.6                                    | Procesamiento de datos.....         | 16        |
| 3.7                                    | Prueba de hipótesis.....            | 16        |
| <b>CAPÍTULO IV: .....</b>              |                                     | <b>17</b> |
| <b>RESULTADOS .....</b>                |                                     | <b>17</b> |
| 4.1                                    | Análisis de datos .....             | 17        |
| 4.2                                    | Diseminación de los hallazgos ..... | 31        |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>              |                                     | <b>33</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>            |                                     | <b>35</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b> |                                     | <b>37</b> |
| <b>Anexo .....</b>                     |                                     | <b>39</b> |



## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variable .....                  | 5  |
| Tabla 2. Datos sociodemográficos .....                         | 18 |
| Tabla 3. Adaptabilidad .....                                   | 20 |
| Tabla 4. Comunicación .....                                    | 22 |
| Tabla 5. Reconocimiento de logros .....                        | 23 |
| Tabla 6. Habilidad .....                                       | 25 |
| Tabla 7. Desempeño laboral .....                               | 26 |
| Tabla 8. Prueb. de normal.....                                 | 28 |
| Tabla 9. Adaptabilidad y el desempeño laboral.....             | 29 |
| Tabla 10. Comunicación y el desempeño laboral.....             | 29 |
| Tabla 11. Reconocimiento de logros y el desempeño laboral..... | 30 |
| Tabla 12. Habilidad y el desempeño .....                       | 31 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Figura 1. Datos demográficos .....      | 19 |
| Figura 2. Adaptabilidad .....           | 21 |
| Figura 3. Comunicación .....            | 22 |
| Figura 4. Reconocimiento de logros..... | 24 |
| Figura 5. Habilidad .....               | 25 |
| Figura 6. Desempeño laboral .....       | 27 |



x

## ÍNDICE DE ANEXOS

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Anexo 1. Matriz de consistencia.....    | 40 |
| Anexo 2. Encuesta .....                 | 41 |
| Anexo 3. Panel fotográfico .....        | 43 |
| Anexo 4. Validación de instrumento..... | 44 |



## RESUMEN

La finalidad de la tesis es analizar cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Pupuja durante el año 2025. La metodología es de tipo descriptivo en base a cuatro dimensiones: adaptabilidad, comunicación, reconocimiento de logros y habilidad. Se aplicó una encuesta a 30 trabajadores de la municipalidad. Los resultados en la dimensión de adaptabilidad muestran que el 44% refieren un nivel alto, seguido de 33% un nivel medio y un 23% refirió un nivel bajo; respecto a la dimensión de comunicación, el 53% señaló un nivel alto, el 30% consideró que el nivel es medio y el 17% lo percibió como bajo. En cuanto a la dimensión de reconocimiento, se identificó que el 37% percibe un nivel medio, el 33% refiere un nivel bajo y el 30% considera que existe un nivel alto; finalmente, en la dimensión de habilidad, el 74% de los trabajadores percibe un nivel alto, mientras que tanto el 13% considera que el nivel es medio y el 13% considera que es bajo. En conclusión, los resultados evidencian un nivel adecuado de desempeño laboral del personal.

**Palabras clave:** Adaptabilidad, comunicación, desempeño.



## ABSTRACT

The purpose of this thesis is to analyze the job performance of workers in the district municipality of Santiago de Pupuja during the year 2025. The methodology is descriptive, based on four dimensions: adaptability, communication, recognition of achievements, and skill. To collect the information, a survey was administered to 30 municipal workers. The results in the adaptability dimension show that 44% report a high level, followed by 33% reporting a medium level and 23% reporting a low level. Regarding the communication dimension, 53% reported a high level, 30% considered the level to be medium, and 17% perceived it as low. In terms of recognition, 37% perceived a medium level, 33% reported a low level, and 30% considered the level to be high. Finally, in terms of skill, 74% of workers perceived a high level, while 13% considered the level to be medium and 13% considered it to be low. In conclusion, the results show an adequate level of job performance among municipal staff.

**Keywords:** Adaptability, communication, performance.



## INTRODUCCIÓN

El desempeño de los trabajadores se refleja en las funciones y tareas que desarrollan dentro de su área de trabajo, y está estrechamente relacionado con la motivación que experimentan. La motivación constituye un factor clave para comprender la conducta de los colaboradores en el entorno organizacional, dado que el ser humano orienta su comportamiento hacia la consecución de metas y objetivos —ya sean personales u organizacionales— como respuesta a los distintos estímulos internos y externos que percibe. Estos estímulos son necesarios para mantener un rendimiento óptimo y alcanzar las metas profesionales.

En este contexto, el desempeño del personal debe analizarse considerando los factores que generan la conducta humana dentro del ámbito de trabajo. Para obtener la información necesaria, se encuestó a 30 trabajadores.

El análisis del desempeño laboral implica no solo evaluar el logro de tareas, sino también identificar los elementos motivacionales, emocionales y organizacionales que se asocian directamente en el desempeño. Comprender estos factores permite implementar estrategias para fortalecer la productividad y el compromiso. Por ello, es responsabilidad de toda organización fomentar estrategias que optimicen el desempeño laboral de sus colaboradores.



## **CAPÍTULO I:**

### **ASPECTOS GENERALES**

#### **1.1 Descripción del problema**

En la Municipalidad de Santiago de Pupuja, diversos factores afectan el desempeño laboral. Destaca la rotación frecuente de funcionarios, que limita la continuidad de la gestión y debilita el liderazgo, impactando negativamente en la productividad del personal. Asimismo, la comunicación deficiente dificulta la creación de un clima organizacional positivo.

La diversidad en los niveles académicos del personal ha generado prácticas inadecuadas que afectan el ambiente laboral. Para lograr mejoras efectivas, es fundamental que los trabajadores asuman responsablemente sus funciones y se alineen con los objetivos institucionales. No obstante, la ausencia de un sistema de medición del clima organizacional impide



2

implementar políticas orientadas a mejorar el servicio y fortalecer la gestión del talento humano.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Pupuja durante el año 2025?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Qué asociación existe entre la adaptación y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad?
- b) ¿Cómo la comunicación se asocia con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad?
- c) ¿Cómo el reconocimiento de logros se asocia con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad?
- d) ¿De qué manera las habilidades se asocian con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad?

## **1.3 Justificación**

### **1.3.1 Justificación teórica**

Esta investigación es de gran relevancia para la Municipalidad Santiago de Pupuja, puesto que permite identificar el desempeño de los trabajadores.

3

Con los resultados obtenidos, es posible diseñar planes de acción dirigidos a mejorar la gestión institucional y el desempeño laboral de la entidad.

### **1.3.2 Justificación práctica**

Las sugerencias planteadas se ajustan a las necesidades específicas de los trabajadores, lo que contribuye a optimizar el desempeño laboral institucional.

### **1.3.3 Justificación metodológica**

Resulta fundamental analizar el desempeño laboral del personal y considerar alternativas de mejora en sus funciones.

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Pupuja durante el año 2025.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- a) Describir qué asociación existe entre la adaptación y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.
- b) Analizar cómo la comunicación se asocia con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.
- c) Describir cómo el reconocimiento de logros se asocia con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.

4

- d) Analizar de qué manera las habilidades se asocian con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.

## 1.5 Hipótesis

### 1.5.1 Hipótesis general

El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Pupuja durante el año 2025, tiene un nivel adecuado.

### 1.5.2 Hipótesis específicas

- a) Existe una intensidad moderada entre la adaptación y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.
- b) Existe una intensidad moderada entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.
- c) Existe intensidad moderada entre el reconocimiento de logros con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.
- d) Existe intensidad moderada entre las habilidades con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.

## 1.6 Variables

### 1.6.1 Variable desempeño laboral

#### Dimensiones:

- ✓ Adaptabilidad
- ✓ Comunicación



5

- ✓ Reconocimiento de logros
- ✓ Habilidad

### 1.6.3 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variable

| Var.     | Dim.           | Ind.                    | Criterios de valoración | Instrumentos   |
|----------|----------------|-------------------------|-------------------------|----------------|
| V. única | Adaptabilidad  | ✓ Compromiso            | ✓ Alta                  | ✓ Cuestionario |
|          | Comunicación   | ✓ Clima de              | ✓ Media                 |                |
|          | Reconocimiento | trabajo                 | ✓ Baja                  |                |
|          | de logros      | ✓ Participación         |                         |                |
|          | Habilidad      | ✓ Recompensa            |                         |                |
|          |                | ✓ Motivación            |                         |                |
|          |                | ✓ Falta de conocimiento |                         |                |

*Nota:* Alcance del tesista.



## CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

### 2.1 Antecedentes

#### 2.2.1 Internacional

Rodríguez (2012) analizó cómo se vincula la manera en que los docentes de educación inicial perciben el liderazgo de sus directores con su rendimiento profesional. Los resultados revelaron una asociación significativa de nivel moderado entre estos dos aspectos. Del mismo modo, se identificó una correlación entre la forma en que se percibe el liderazgo y elementos como la motivación laboral y la participación activa de los docentes. No obstante, respecto a la dimensión de responsabilidad, no se halló una correlación relevante. Estos hallazgos permiten afirmar que cuando el



liderazgo directivo es efectivo, se observa un incremento en el rendimiento del personal docente, lo cual impacta positivamente en la calidad del servicio educativo.

Para Benítez y Claros (2012), quienes investigaron la relación del ambiente organizacional y el rendimiento laboral en el Consorcio La Arena S.A.C., el clima organizacional infiere un indicador fundamental para valorar cómo opera una organización en sus distintos niveles: personal, colectivo e institucional. Esta herramienta posibilita reconocer aquellos elementos que inciden en las dinámicas empresariales, lo que facilita tanto la identificación de dificultades en el desempeño general de la institución como la localización de sectores que necesitan atención y optimización.

La investigación de Choque (2010) centrada en el rendimiento profesional y el contexto laboral de los educadores chilenos, demostró la relevancia del vínculo existente entre el entorno de trabajo, el nivel de satisfacción y el desempeño de los maestros. El análisis de la información recopilada hizo posible establecer relaciones significativas entre estos tres aspectos, buscando optimizar el ejercicio profesional docente y, como resultado, elevar la calidad del sistema educativo en su conjunto.

### **2.2.2 Nacional**

En su trabajo investigativo desarrollado en Chachapoyas, Pizarro (2017) examinó la conexión de la satisfacción en el trabajo y rendimiento del



personal del Colegio Ciencia y Tecnología Alfred. Sus conclusiones señalan que contar con un ambiente organizacional favorable resulta esencial para el óptimo desempeño de cualquier institución. Adicionalmente, enfatizó la importancia de realizar valoraciones del entorno laboral de manera personalizada y constante, permitiendo así identificar áreas susceptibles de mejora y fomentar condiciones saludables en todos los sectores de la institución.

La investigación de Mamani (2012), llevada a cabo en Juliaca con trabajadores en el Hospital Carlos Monge, reveló que tanto la motivación de origen externo como la motivación interna impactan en el rendimiento del personal, siendo esta última la que muestra mayor incidencia. Los hallazgos demostraron una conexión positiva entre los niveles motivacionales y el cumplimiento satisfactorio de las responsabilidades laborales, lo que corrobora que el factor motivacional incide directamente en la productividad de los colaboradores.

Bedoya (2012), al investigar sobre la gestión moderna de personas y la evaluación del desempeño basada en competencias, resaltó que los sistemas de valoración del rendimiento están atravesando cambios sustanciales para ajustarse a las necesidades de los contextos organizacionales actuales. El estudio representa un reto primordial que las instituciones deben enfrentar mediante estrategias bien planificadas y con determinación.

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1 Desempeño laboral

El desempeño laboral, también conocido como rendimiento laboral o performance en el trabajo, se refiere a la manera en que un empleado o trabajador cumple con sus responsabilidades, objetivos y tareas asignadas en su puesto de trabajo. Es una medida de cuánto y cómo contribuye una persona al éxito de la organización, evaluando no solo la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad, eficiencia y alineación con los estándares establecidos (Robbins y Judge, 2009)..

Es el resultado observable del esfuerzo y actitudes de un individuo en su rol profesional (Robbins y Judge, 2009).

- No se limita a "trabajar mucho", sino a lograr resultados efectivos que impacten positivamente en la empresa, como aumentar la productividad o innovar en procesos (Robbins y Judge, 2009).
- Se mide comúnmente a través de evaluaciones periódicas, como revisiones anuales, feedback de supervisores o métricas cuantitativas (por ejemplo, ventas alcanzadas o proyectos completados a tiempo).

## 2.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

### 2.2.1.1 *Adaptabilidad*

Es la habilidad para enfrentar y solucionar problemas, respondiendo de manera flexible a cambios del ambiente. Este término, que proviene del latín *adaptare* (de *ad-*, "hacia", y *aptare*, "ajustar"), implica la capacidad de ajustarse a los cambios sin que esto afecte negativamente la eficacia ni el nivel de compromiso del trabajador (Robbins y Judge, 2009).

### 2.2.1.2 *Comunicación*

Es la habilidad para transmitir ideas de forma eficaz, tanto en contextos grupales como individuales. Implica la capacidad de adaptar el lenguaje o la terminología según las características y necesidades del receptor, asegurando un uso adecuado de la gramática, así como una estructura coherente y organizada en el mensaje transmitido (Robbins y Judge, 2009).

### 2.2.1.3 *Reconocimiento de logros*

Consiste en la valoración del buen desempeño, el cumplimiento de metas y los resultados alcanzados por el trabajador. Esta dimensión puede manifestarse a través de incentivos económicos, retroalimentación positiva sobre la labor realizada o reconocimientos públicos ante los compañeros, actuando como elemento motivador que refuerza conductas productivas (Robbins y Judge, 2009).

#### 2.2.1.4 *Habilidad*

Es la capacidad que posee una persona para ejecutar una tarea específica de manera eficiente, con destreza y un alto grado de competencia. Las habilidades se desarrollan mediante la práctica y experiencia, permitiendo un desempeño fluido y efectivo en el ámbito laboral (Robbins y Judge, 2009).

## 2.2 Definición de términos

### a. Desempeño

Son responsabilidades asignadas dentro de la entidad. Implica la calidad, cantidad y oportunidad en el desarrollo de las tareas, así como el logro de los metas organizacionales. El desempeño se evalúa considerando competencias técnicas, actitudinales y comportamentales del empleado (Robbins y Judge, 2009).

### b. Adaptabilidad

Es el grado en que una persona se ajusta de manera efectiva a nuevas situaciones, cambios en el entorno laboral, tecnologías emergentes o modificaciones en los procesos organizacionales. Implica flexibilidad cognitiva y emocional para responder de forma positiva ante desafíos, incertidumbre o transformaciones en las condiciones de trabajo, manteniendo la productividad y el equilibrio profesional (Robbins y Judge, 2009).

## **c. Comunicación**

Es el intercambio información dentro de la entidad. Incluye tanto la comunicación verbal, escrita y digital. Una comunicación efectiva es clara, oportuna y bidireccional, facilitando la coordinación y la resolución de conflictos (Robbins y Judge, 2009).

## **d. Reconocimiento de logros**

Es la acción organizacional de identificar, valorar y recompensar los éxitos, contribuciones destacadas y el desenvolvimiento sobresaliente de los trabajadores. Puede manifestarse a través de incentivos (bonificaciones, promociones) o informales (elogios públicos, certificados). Este reconocimiento refuerza comportamientos positivos, incrementa la motivación y fortalece el compromiso del personal con la organización (Robbins y Judge, 2009).

## **e. Habilidad**

Es la capacidad adquirida o innata de una persona para realizar determinadas tareas o actividades con destreza y eficiencia. En el contexto laboral, las habilidades se clasifican en: habilidades técnicas (conocimientos específicos de un área), habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, liderazgo) y habilidades cognitivas. Estas competencias pueden desarrollarse mediante la formación, la experiencia y la práctica continua (Robbins y Judge, 2009).



## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Métodos de investigación**

#### **3.2.1 Método analítico**

#### **3.1.2 Método hipotético deductivo**

Es deductivo, puesto que parte de principios para explicar situaciones específicas. Este enfoque resulta idóneo para examinar la realidad institucional de la municipalidad durante el presente año (Ruiz y Valenzuela, 2022).

### **3.2 Diseño de la investigación**

#### **3.2.1 Enfoque cuantitativo**

Es el análisis de información con objetivos sobre fenómenos observables (Ruiz y Valenzuela, 2022).

### **3.2.2 Diseño no experimental**

Se basa en la recolección y análisis de datos en un único momento temporal. Este tipo de diseño se caracteriza por la ausencia de manipulación de variables por parte del investigador (Ruiz y Valenzuela, 2022).

### **3.2.3 Descriptivo**

Esta investigación se enmarca en un nivel descriptivo, cuyo propósito es identificar y representar con precisión las propiedades, atributos y aspectos relevantes del fenómeno analizado.

### **3.2.4 Tipo de investigación**

De acuerdo con su finalidad, la presente investigación se clasifica como básica. Este tipo de investigación se orienta hacia objetivos concretos y de aplicación inmediata, enfocándose en la generación de conocimientos que faciliten la intervención, transformación o mejora de una realidad específica (Ruiz y Valenzuela, 2022).

## **3.3 Población y muestra**

### **3.3.1 Población**

Se llevó a cabo en el Distrito de Santiago de Pupuja, situado a 3.924 msnm. Las actividades económicas principales de la zona incluyen la agricultura, ganadería y la artesanía, con énfasis en tejidos, bordados y cerámica. La población local es mayoritariamente quechua hablante.

En base a estas definiciones, la población está consolidada por los 30 trabajadores del gobierno local de Santiago de Pupuja, datos extraídos de la Oficina de Personal (MDSP, 2025).

### **3.3.2 Muestra**

En este estudio, se empleó un muestreo censal, al considerar la totalidad de la población. Por ende, la muestra coincide con los 30 trabajadores de la Municipalidad cuyos datos se obtuvieron de la Oficina de Personal (MDSP, 2025).

## **3.4 Técnicas e instrumentos**

### **3.4.1 Técnicas**

Como técnica principal de recolección de información, se utilizó la encuesta, que permite indagar, explorar y obtener información mediante preguntas directas a los participantes (Ruiz y Valenzuela, 2022). La encuesta es un instrumento consistente en la aplicación de procedimientos estandarizados o semiestandarizados de interrogación a una muestra representativa, con el fin de recopilar datos sobre aspectos de la realidad y el comportamiento humano.

En consecuencia, se empleó la encuesta como técnica principal, aplicando procedimientos de interrogación a los trabajadores de la municipalidad.



### 3.4.2 Instrumentos

Es un medio empleado para recopilar y almacenar información. Se utilizó el cuestionario como instrumento principal, consistente en una cédula con preguntas vinculadas a la hipótesis (Ruiz y Valenzuela, 2022).

## 3.5 Confiabilidad y validez

### 3.5.1 Confiabilidad

Se comprobó con el alfa de Cronbach resultados un coeficiente de 0.87 (Ruiz y Valenzuela, 2022).

### 3.5.1 Validez

EL instrumento fue revisado por dos expertos que dieron sus aportes sobre el contenido y forma (Ruiz y Valenzuela, 2022).

## 3.6 Procesamiento de datos

La información recolectada ingresó en una base de datos y se procesaron estadísticamente mediante los programas Microsoft Excel y SPSS. La estadística descriptiva se representó a través de tablas, porcentajes y gráficos.

## 3.7 Prueba de hipótesis

La hipótesis se corroboró mediante la prueba de correlación.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Análisis de datos

Al examinar los datos sociodemográficos del personal que trabaja en la municipalidad Santiago de Pupuja, se puede determinar que, según sus edades, el 54% de estos oscilan entre los 24 a 33 años. Luego, el 23% oscilan entre los 34 a 43 años. Asimismo, el otro 23% tienen edades de 44 a 53 años.

Asimismo, de acuerdo con el género, el 64% corresponde al género masculino, mientras que el 36% es de sexo femenino. Respecto a la condición laboral, el 66% se desempeña como trabajador independiente y el 33% lo hace en condición dependiente.

Luego de acuerdo a la información del grado de instrucción, se encontró que el 83% tiene estudios superiores, el 17% cuenta con estudios secundarios. Por último, acerca del estado civil, se encontró que el 66% de los trabajadores son solteros, el 30% son convivientes y el 4% son casados.

Tabla 2. Datos sociodemográficos

|                      |                 | fi | %    |
|----------------------|-----------------|----|------|
| Edad                 | De 24 - 33 años | 16 | 54%  |
|                      | De 34 - 43 años | 7  | 23%  |
|                      | De 44 - 53 años | 7  | 23%  |
|                      | Total           | 30 | 100% |
| Sexo                 | Masculino       | 19 | 64%  |
|                      | Femenino        | 11 | 36%  |
|                      | Total           | 30 | 100% |
| ocupación            | Dependiente     | 10 | 34%  |
|                      | Independiente   | 20 | 66%  |
|                      | Total           | 30 | 100% |
| Grado de instrucción | Primaria        | 0  | 0    |
|                      | Secundaria      | 5  | 17%  |
|                      | Superior        | 25 | 83%  |
|                      | Total           | 30 | 100% |
| Estado Civil         | Casado          | 1  | 4%   |
|                      | Soltero         | 20 | 66%  |
|                      | Viudo           | 0  | 0%   |
|                      | Conviviente     | 9  | 30%  |

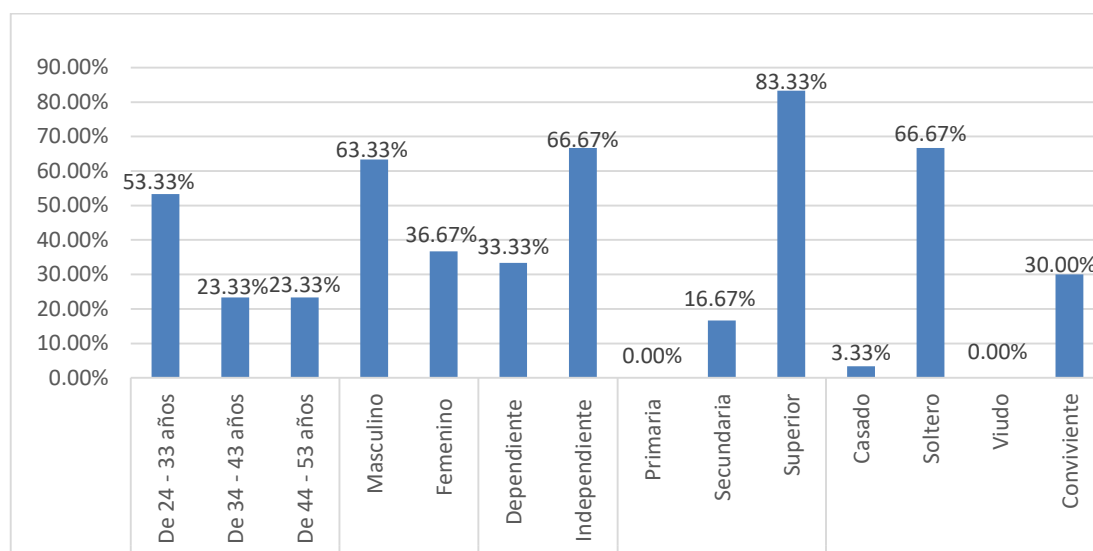
Total 30 100%

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Los resultados se detallan a continuación. En primer lugar, se presentan los hallazgos descriptivos de la muestra, que incluyen los datos sociodemográficos.

Posteriormente, se exponen los análisis de estadística inferencial aplicados a los datos.

Figura 1. Datos demográficos



Fuente: Diseñado a base de encuestas.

De acuerdo con los datos recopilados sobre la adaptabilidad en la Municipalidad Distrital de Santiago de Pupuja, el 43 % de los colaboradores reportó un nivel alto en esta dimensión, seguido del 33 % que percibió un nivel medio y, finalmente, el 23 % que indicó un nivel bajo (tabla 3).



20

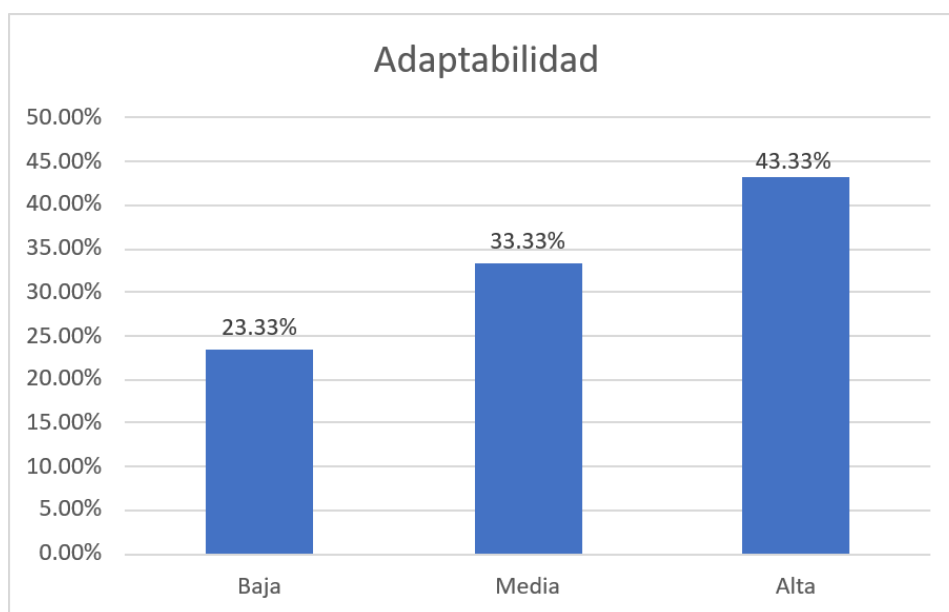
La mayoría de los trabajadores de dicha municipalidad tiende a optimizar los recursos disponibles; es decir, buscan gestionar adecuadamente los implementos proporcionados por la institución en el desarrollo de su labor.

Tabla 3. Adaptabilidad

|       | Fi | %    |
|-------|----|------|
| Baj.  | 7  | 23%  |
| Med.  | 10 | 33%  |
| Alt.  | 13 | 44%  |
| Total | 30 | 100% |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Figura 2. Adaptabilidad



Fuente: Diseñado a base de encuestas.

Según los datos, el 53 % de los trabajadores de Santiago de Pupuja percibe un nivel alto de comunicación dentro de la institución. Por otro lado, el 30 % considera que esta se encuentra en un nivel medio, mientras que el 17 % la percibe en un nivel bajo.

En función de estos resultados, se infiere que la mayoría de los trabajadores de dicha municipalidad considera que la comunicación en su centro laboral es clara y efectiva; es decir, explican de manera simple lo requerido, reciben información oportuna y acorde con lo solicitado —sin que intervengan emociones en el mensaje— y perciben que las tareas asignadas están alineadas con sus capacidades.

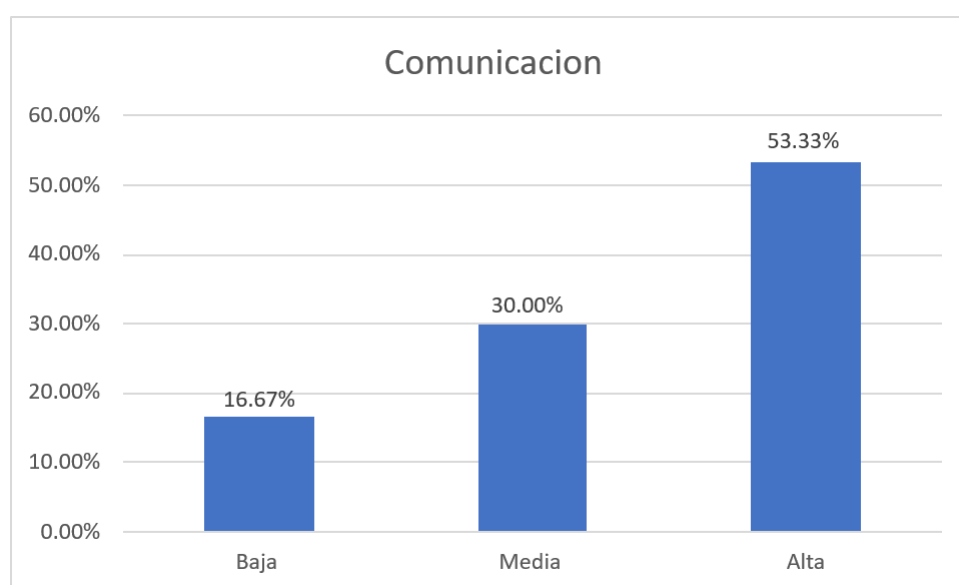
22

Tabla 4. Comunicación

|       | Fi | %    |
|-------|----|------|
| Baj.  | 5  | 17%  |
| Med.  | 9  | 30%  |
| Alt.  | 16 | 53%  |
| Total | 30 | 100% |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Figura 3. Comunicación



Fuente: Diseñado a base de encuestas.

Según los datos obtenidos, el 37% de los trabajadores percibe un nivel medio de reconocimiento de logros. Por su parte, el 33 % reporta un nivel bajo en esta dimensión, y el 30 % un nivel alto.

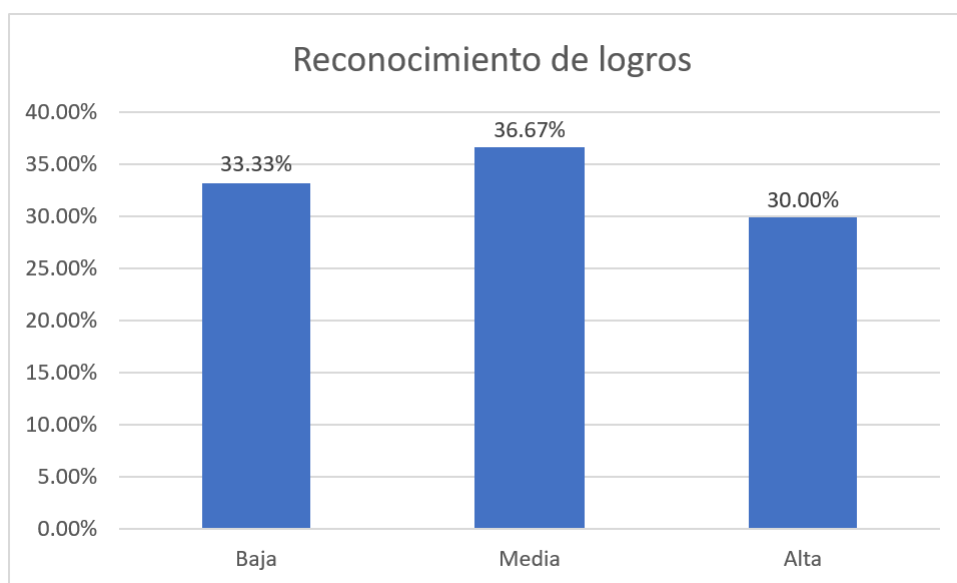
En función de estos resultados, se infiere que menos de la mitad de los colaboradores demuestra un reconocimiento propositivo de los logros en las actividades organizadas por la institución; asimismo, requieren motivación constante para ejecutar sus funciones de manera dinámica.

Tabla 5. Reconocimiento de logros

|       | fi | %    |
|-------|----|------|
| Baj.  | 10 | 33%  |
| Med.  | 11 | 37%  |
| Alt.  | 9  | 30%  |
| Total | 30 | 100% |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Figura 4. Reconocimiento de logros



Fuente: Diseñado a base de encuestas.

Según los datos obtenidos respecto a la variable de habilidad, el 74 % de los trabajadores encuestados en la municipalidad considera que existe un nivel alto en esta dimensión. Seguidamente, el 13 % percibe un nivel medio, y el 13 % un nivel bajo.

Por lo tanto, se deduce que la mayoría de los colaboradores realiza las actividades institucionales con el fin de alcanzar las metas corporativas, haciendo uso de sus habilidades y de la colaboración de su equipo de trabajo, confiando en el compromiso de sus compañeros y en el reconocimiento de sus capacidades.



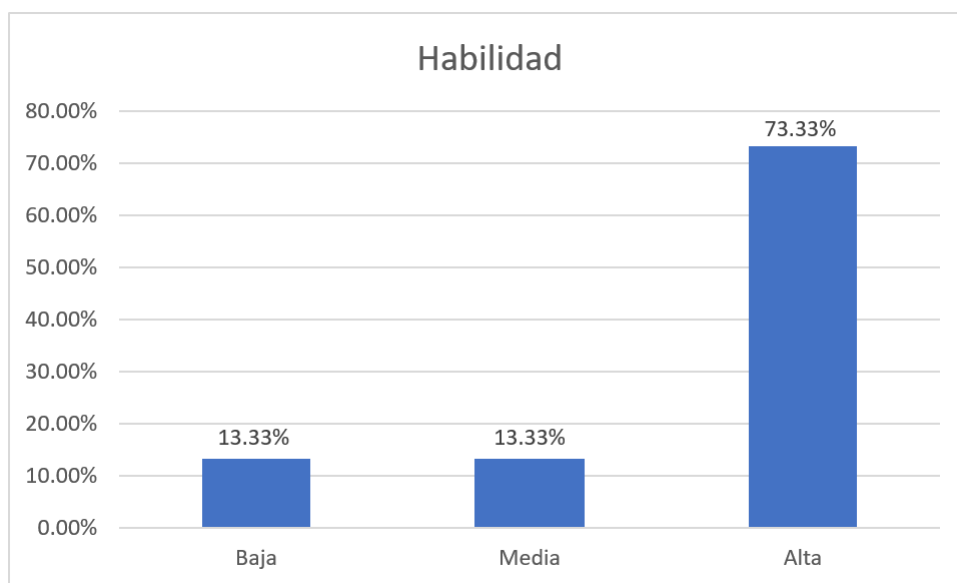
25

Tabla 6. Habilidad

|       | fi | %    |
|-------|----|------|
| Baja  | 4  | 13%  |
| Media | 4  | 13%  |
| Alta  | 22 | 74%  |
| Total | 30 | 100% |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Figura 5. Habilidad



Fuente: Diseñado a base de encuestas.

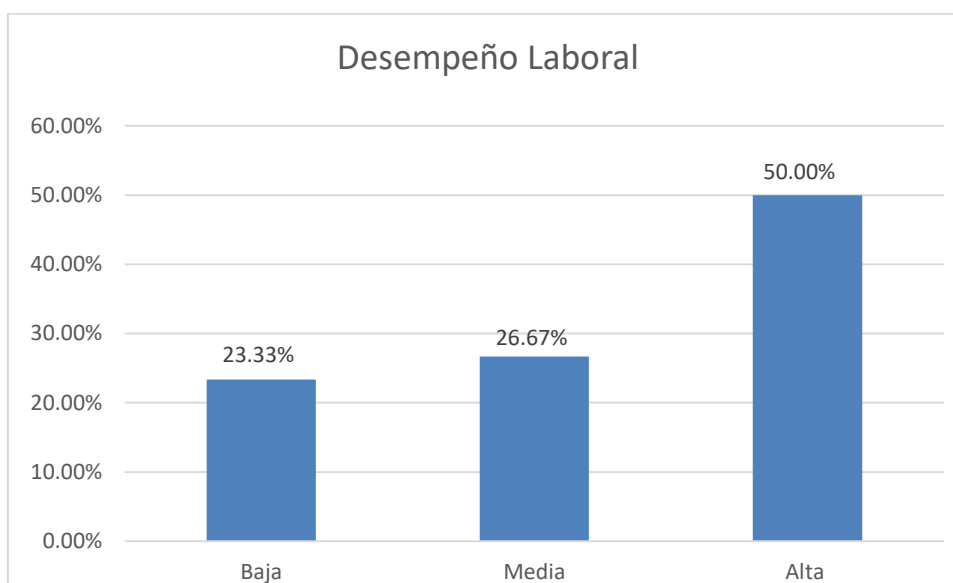
Respecto al desempeño laboral, se halló que el 50 % de los trabajadores manifestaron percibir un nivel alto en esta variable. Por otro lado, el 27 % indicó un nivel medio y el 23 % reportó un nivel bajo. Por ende, se puede interpretar que la mayor parte de los colaboradores cumple los requerimientos propuestos por la entidad con el fin de alcanzar objetivos, demostrando sus capacidades, ajustando a las exigencias de la institución.

Tabla 7. Desempeño laboral

|       | Fi | %    |
|-------|----|------|
| Baja  | 7  | 23%  |
| Media | 8  | 27%  |
| Alta  | 15 | 50%  |
| Total | 30 | 100% |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Figura 6. Desempeño laboral



Fuente: Diseñado a base de encuestas.

En cuanto a la distribución de normalidad, la tabla 7 revela que, al aplicar la prueba de Shapiro—adecuada para muestras inferiores a 50 participantes—, las variables y dimensiones evaluadas presentaron valores de significancia inferiores a 0.05.

Tabla 8. Prueb. de normal.

|                          | Shapiro |    |       |
|--------------------------|---------|----|-------|
|                          | Estad.  | gl | Sig.  |
| Adaptabilidad            | 0.879   | 30 | 0.003 |
| Comunicación             | 0.845   | 30 | 0.001 |
| Reconocimiento de logros | 0.789   | 30 | 0.001 |
| Habilidad                | 0.765   | 30 | 0.001 |
| Desempeño laboral        | 0.762   | 30 | 0.001 |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Al analizar la asociación de la adaptabilidad y el desempeño en la municipalidad, se evidenció una asociación positiva y significativa. Además, se determinó que dicha relación presenta una intensidad moderada, con un valor del 77,4 %.

Se puede afirmar en un 99% que existe relación entre ambos constructos, dado que el valor p valor calculado es menor a 0.01. en este sentido, se infiere que la mayor presencia de la adaptabilidad en los colaboradores incide positivamente en el incremento del desempeño laboral.

Tabla 9. Adaptabilidad y el desempeño laboral

| Adaptabilidad |         |       |
|---------------|---------|-------|
|               | Correl. | 0.774 |
| Desemp. Lab.  | Sig.    | <.001 |
|               | N       | 30    |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Sobre la comunicación y el desempeño se identificó una asociación positiva. Asimismo, se terminó que dicha asociación presenta una intensidad moderada, con un coeficiente del 73.9%.

De lo anterior, se puede afirmar en un 99% que existe asociación, ya que el valor p obtenido es menor a 0.01. Por lo tanto, se infiere que, en la municipalidad, a mayor presencia de comunicación, el desempeño aumenta.

Tabla 10. Comunicación y el desempeño laboral

| Comunicación |         |       |
|--------------|---------|-------|
|              | Correl. | 0.739 |
| Desemp. Lab. | Sig.    | <.001 |
|              | N       | 30    |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Al analizar la asociación del reconocimiento de logros y el desempeño se encontró que esta asociación es positiva. Asimismo, también se encontró que la intensidad de la asociación es moderada (75.9%)

A partir de lo expuesto, se puede afirmar en un 99% que existe asociación moderada, dado que el valor p obtenido es menor a 0.01. en este sentido, se deduce que mientras más reconocimiento de logros tengan los trabajadores, mejor será su desempeño laboral.

Tabla 11. Reconocimiento de logros y el desempeño laboral

| Reconocimiento de logros |         |       |
|--------------------------|---------|-------|
|                          | Correl. | 0.759 |
| Desemp. Lab.             | Sig.    | <.001 |
|                          | N       | 30    |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

Al analizar la asociación de la habilidad y el desempeño, se determinó la existencia de una asociación positiva. Asimismo, se evidencio que dicha asociación presenta una intensidad moderada, con un coeficiente de correlación del (74.1%)

De lo anterior, se puede afirmar en un 99% que existe asociación positiva, dado que el valor p calculado es menor a 0.01. De lo anterior, se puede inferir

31

que mientras mejor sea la habilidad, también será mejor el desempeño laboral.

Tabla 12. Habilidad y el desempeño

| Habilidad         |         |       |
|-------------------|---------|-------|
|                   | Correl. | 0.741 |
| Desempeño laboral | Sig.    | <.001 |
|                   | N       | 30    |

*Nota:* Diseñado a base de encuestas.

## 4.2 Diseminación de los hallazgos

Para verificar la asociación de la adaptabilidad y el desempeño en los trabajadores de la municipalidad, se halló una asociación positiva moderada ( $p < 0.05$ ;  $Rho = 0.774$ ), lo que indica que una mayor adaptabilidad favorece un mejor desempeño.

Con el fin de determinar la vinculación de la comunicación y el desempeño, se formuló la hipótesis de una asociación positiva. El análisis estadístico validó esta hipótesis, evidenciando una asociación con un  $p < 0.05$ , positiva - moderada ( $Rho = 0.739$ ).

Para analizar la asociación del reconocimiento de logros y el desempeño, se hipotetizó una asociación positiva y significativa. Los



32

resultados confirmaron esta hipótesis con una asociación significativa ( $p < 0.05$ ), positiva - moderada ( $Rho = 0.759$ ).

En cuanto a la asociación de la habilidad y el desempeño, se formuló la hipótesis de una asociación positiva y significativa. El análisis confirmó una correlación ( $p < 0.05$ ), positiva - moderada ( $Rho = 0.741$ ).

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** - El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Santiago de Pupuja, tiene un nivel adecuado. Los resultados evidencian que factores como la adaptación, la comunicación, el reconocimiento de logros y la habilidad repercuten de manera positiva en dicho desempeño, reflejando un entorno laboral con predominancia de niveles medios y altos en estas dimensiones.

**SEGUNDA:.** - Se describe la existencia de una intensidad moderada entre la adaptación y el desempeño de los trabajadores. De acuerdo a los resultados se puede afirmar que el 44% de los colaboradores manifestó un alto nivel de adaptabilidad, seguido del 33% que refirió percibir un nivel medio de adaptabilidad y, por último, el 24% indico tener un nivel bajo de esta dimensión.

**TERCERA.** - Se analiza la existencia de una intensidad moderada entre la comunicación y el desempeño. El 54% de los colaboradores manifestó un nivel alto de comunicación, Luego el 30% considera que la comunicación figura un nivel medio y, por último, el 17% estima que la comunicación se desarrolla en un nivel bajo.

**CUARTA.** – Se describe la existencia de una intensidad moderada entre el reconocimiento de logros con el desempeño de los trabajadores. El reconocimiento de logros determina directamente en el



desempeño laboral, se halló que el 37% de los encuestados refieren percibir un nivel medio de reconocimiento de logros. Luego, el 33% refiere percibir un nivel bajo de reconocimiento de logros, y finalmente, el 30% indico percibir un nivel alto de reconocimiento de logros.

**QUINTA:** Se analiza que existe intensidad moderada de las habilidades con el desempeño del trabajador. De acuerdo con los datos obtenidos, el 74% de los trabajadores encuestados, consideran que hay un nivel alto de habilidad, así mismo, el 13% refirió percibir la habilidad en un nivel medio, y finalmente, el 13% considera que la habilidad en su centro de trabajo se encuentra en un nivel bajo.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** – A la Oficina e Personal de la municipalidad Santiago de Pupuja implementar la capacitación continua. Establecer programas de capacitación dirigidos a los trabajadores de la institución, junto con el fomento del trabajo en equipo. Como primer paso, es esencial identificar las necesidades específicas de capacitación de cada colaborador, ya que no todos poseen el mismo grado de habilidades. En este sentido, las capacitaciones deben ser diferenciadas y adaptadas a los requerimientos individuales, lo que contribuirá de manera relevante a elevar el desempeño laboral en la organización.
- SEGUNDA.** - A la Oficina e Personal, mejorar la comunicación interna para potenciar la comunicación entre los trabajadores de la municipalidad, la institución debe promover las tareas de manera conjunta, facilitando así una mejor adaptación de los colaboradores a sus puestos laborales.
- TERCERA.** – A la Oficina e Personal fortalecer las relaciones interpersonales con el fin de reforzar las relaciones de la institución, es crucial fomentar un ambiente de confianza que propicie una comunicación efectiva y adecuada. Para ello, se sugiere

implementar actividades grupales que promuevan la integración y el trabajo colaborativo entre los trabajadores.

**CUARTA.** - A la Oficina e Personal distribuir reconocimientos de logros de forma equitativa. Los reconocimientos de logros otorgados a los trabajadores de la municipalidad deben distribuirse de manera equitativa, considerando las responsabilidades y funciones específicas de cada colaborador.

**QUINTA.** - A la Oficina e Personal promover la responsabilidad individual para incentivar la responsabilidad entre los trabajadores, se recomienda establecer metas semanales claras que deban cumplirse en la institución. Asimismo, en casos de deficiencias en el conocimiento, los empleados deben ser motivados a asumir responsabilidades, lo que ayudará a mejorar sus habilidades y su desempeño laboral general.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benítes, I. y Claros, V. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la arena S.A.C*; para optar el título de Licenciados en administración, en la Universidad Nacional de Trujillo.
- Choque, C. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo de los docentes en Chile*: para optar el título de maestría, en la Universidad de Chile.
- Mamani, Y. (2012). *El mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca*, para optar el grado de maestría, UANCV-Juliaca.
- Municipalidad Distrital Santiago de Pupuja (2025). Oficina de Personal.
- Pizarro, C. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016*; para optar el grado de maestría, en la Universidad Peruana Unión de Tarapoto.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional. Décimotercera edición*. Pearson Educación.
- Rodríguez, M. (2012). *Liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el*



*callao*; para optar el grado académico de Maestro en Educación en Gestión de la Educación, en la Universidad Autónoma del Estado de México.



## Anexo

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Tesis: Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Pupuja - 2025

| Interrogantes                                                                                                              | Objetivos                                                                                                                          | Hipótesis                                                                                                                                  | Variable                                                                                                                  | Metodología                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema general</b>                                                                                                    | <b>Objetivo general</b>                                                                                                            | <b>Hipótesis general</b>                                                                                                                   |                                                                                                                           | <b>Diseño</b><br>- No experimental<br>- Cuantitativo<br><br><b>Tipo</b><br>- Básica<br><br><b>Nivel</b><br>- Descriptivo<br><br><b>Métodos</b><br>- Deductivo<br><b>Población</b><br>30 trabajadores de la municipalidad<br><b>Muestra</b><br>30 trabajadores de la municipalidad:<br><br><b>Test de correlación</b><br>Spearman |
| ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Pupuja durante el año 2025? | Analizar cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Pupuja durante el año 2025. | El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Pupuja durante el año 2025, tiene un nivel adecuado. |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Problemas específicos</b>                                                                                               | <b>Objetivos específicos</b>                                                                                                       | <b>Hipótesis específica</b>                                                                                                                | Variable<br>Desempeño laboral<br><br>Dimensiones<br>Adaptación<br>Comunicación<br>Reconocimiento de logros<br>Habilidades |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ¿Qué asociación existe entre la adaptación y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad?                         | Describir qué asociación existe entre la adaptación y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.                        | Existe una intensidad moderada entre la adaptación y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.                                 |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ¿Cómo la comunicación se asocia con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad?                                  | Analizar cómo la comunicación se asocia con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.                                  | Existe una intensidad moderada entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.                               |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ¿Cómo el reconocimiento de logros se asocia con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad?                      | Describir cómo el reconocimiento de logros se asocia con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.                     | Existe intensidad moderada entre el reconocimiento de logros con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.                     |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ¿De qué manera las habilidades se asocian con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad?                        | Analizar de qué manera las habilidades se asocian con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.                        | Existe intensidad moderada entre las habilidades con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.                                 |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## ENCUESTA

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

**CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA**

Estimado encuestado, soy estudiante de Economía y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, la presente encuesta se realiza con el objetivo de recopilar información que contribuya a la investigación sobre "DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE PUPUJA", agradeciendo su valiosa colaboración en la presente investigación.

Marque con un aspa "X" solamente una alternativa, que usted crea conveniente de acuerdo a su criterio sobre el desempeño laboral de su centro de trabajo.

**INFORMACIÓN GENERAL****EDAD:****GENERO**

- Masculino ☐
- femenino ☐

**OCUPACIÓN**

- Dependiente ☐
- Independiente ☐

**GRADO DE INSTRUCCIÓN**

- Primaria ☐
- Secundaria ☐
- Superior ☐

**ESTADO CIVIL**

- Casado (a) ☐
- Soltero (a) ☐
- Viudo (a) ☐
- Conviviente ☐

## INFORMACIÓN TÉCNICA

Marque con una "X" según corresponda:

|           |                |             |                  |             |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| 1.- Nunca | 2.- Casi nunca | 3.- A veces | 4.- Casi siempre | 5.- Siempre |
|-----------|----------------|-------------|------------------|-------------|

| Nº                              | Ítems de Desempeño Laboral                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Adaptabilidad</b>            |                                                                                                                                       |   |   |   |   |   |
| 1                               | ¿Has tenido que aprender nuevas habilidades o conocimientos para tu trabajo?                                                          |   |   |   |   |   |
| 2                               | ¿Adoptas continuamente nuevas y mejores formas de llevar a cabo nuevas estrategias para realizar las actividades del área de trabajo? |   |   |   |   |   |
| 3                               | ¿Consideras que la municipalidad te proporciona las herramientas necesarias para adaptarte a los cambios?                             |   |   |   |   |   |
| 4                               | ¿te cuesta trabajo después de haber obtenido un resultado negativo?                                                                   |   |   |   |   |   |
| <b>Comunicación</b>             |                                                                                                                                       |   |   |   |   |   |
| 5                               | ¿Te sientes escuchado y valorado en tu trabajo?                                                                                       |   |   |   |   |   |
| 6                               | ¿Consideras que la comunicación interna es efectiva?                                                                                  |   |   |   |   |   |
| 7                               | ¿sientes que tienes asertividad al comunicarte con el público?                                                                        |   |   |   |   |   |
| 8                               | ¿los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?                                        |   |   |   |   |   |
| <b>Reconocimiento de logros</b> |                                                                                                                                       |   |   |   |   |   |
| 9                               | ¿Consideras que tus logros son reconocidos?                                                                                           |   |   |   |   |   |
| 10                              | ¿Cómo te sientes con el sistema de reconocimiento en la municipalidad?                                                                |   |   |   |   |   |
| 11                              | ¿consideras que, siendo reconocido por tu trabajo, te motivaría más?                                                                  |   |   |   |   |   |
| 12                              | ¿los trabajadores tienen el otorgamiento de incentivos laborales?                                                                     |   |   |   |   |   |
| <b>Habilidad</b>                |                                                                                                                                       |   |   |   |   |   |
| 13                              | ¿Cuentas con conocimientos, habilidades y destrezas que te permiten ejercer tu puesto con eficiencia?                                 |   |   |   |   |   |
| 14                              | ¿Asumes una actitud positiva de iniciativa para aprender nuevas habilidades en busca de la excelencia?                                |   |   |   |   |   |
| 15                              | ¿Incitas al personal a explotar un alto desempeño de su habilidad?                                                                    |   |   |   |   |   |
| 16                              | ¿Las capacitaciones te ayudan a mejorar tus habilidades?                                                                              |   |   |   |   |   |

43

## Anexo 3. Panel fotográfico

*Visita a la municipalidad Santiago de Pupuja, para solicitar el permiso de ejecución de tesis.*



*Realización de encuesta a los trabajadores de la municipalidad Santiago de Pupuja.*



## Anexo 4. Validación de instrumento

### Validación de instrumento

#### Opinión de experto

#### I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Huacani Picasaca Judy
2. Cargo e institución donde labora: Docente UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Lisbet Cynthia Roque Roque

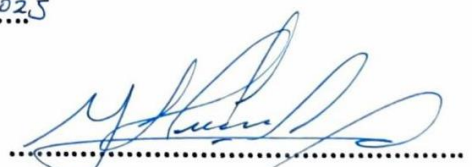
#### II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

| DIMENSIONES        | INDICADORES                                         | Deficiente | Regular  | Buena    | Muy buena | Excelente |
|--------------------|-----------------------------------------------------|------------|----------|----------|-----------|-----------|
|                    |                                                     | 0 - 20%    | 21 - 40% | 41 - 60% | 61 - 80%  | 81 - 100% |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado               |            |          |          |           | X         |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en base a la realidad local          |            |          |          |           | X         |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia                    |            |          |          |           | X         |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica                      |            |          |          |           | X         |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad        |            |          |          |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para la mejora de las unidades de estudio  |            |          |          |           | X         |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teóricos-científicos             |            |          |          |           | X         |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones    |            |          |          |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico |            |          |          |           | X         |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda aplicar instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97 %

Lugar y fecha: Tulaca, 27/05/2025

  
Firma del experto  
DNI N°: 40673820 Cel.: 989-574722

## Validación de instrumento

### Opinión de experto

#### I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Mamani Mamani Jesús
2. Cargo e institución donde labora: Docente Oroya
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Lisbet Cinthia Roque Roque

#### II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

| DIMENSIONES        | INDICADORES                                         | Deficiente | Regular  | Buena    | Muy buena | Excelente |
|--------------------|-----------------------------------------------------|------------|----------|----------|-----------|-----------|
|                    |                                                     | 0 - 20%    | 21 - 40% | 41 - 60% | 61 - 80%  | 81 - 100% |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado               |            |          |          |           | X         |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en base a la realidad local          |            |          |          |           | X         |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia                    |            |          |          |           | X         |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica                      |            |          |          |           | X         |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad        |            |          |          |           | X         |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para la mejora de las unidades de estudio  |            |          |          |           | X         |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teóricos-científicos             |            |          |          |           | X         |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones    |            |          |          |           | X         |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico |            |          |          |           | X         |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Lugar y fecha: Tuliza 12.1.10.1.2025

[Firma]  
Firma del experto  
DNI N° 02425643 Cel.: 985858536



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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



Formato digital ☒

Fecha de entrega: - 11 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LISBET CINTHIA ROQUE ROQUE  
Dirección: JR.LAS PALMERAS URBANIZACION VILLA EL TRIUNFO  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47011227  
Teléfono: 917466916 email: lizroque.07@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dra.YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SANTIAGO DE PUPUJA - 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Adaptabilidad, comunicación, desempeño.

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

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

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



### 2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

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

- ☒ Si, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Si, 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?**

**Si:** 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.

- ☐ Si autorizo
- ☒ No autorizo



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN  
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

### 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: ECONOMÍA SECTORIAL - P16

Firma de Autor



huella digital

- 11 - 2025

Fecha



## Metadatos complementarios - UANCV

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE  
PUPUJA - 2025****Datos de autor**

|                                  |                                                                                           |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombres y apellidos              | LISBET CINTHIA ROQUE ROQUE                                                                |
| Tipo de documento de identidad   | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 47011227                                                                                  |
| URL de ORCID                     | <a href="https://orcid.org/0009-0004-9993-2154">https://orcid.org/0009-0004-9993-2154</a> |

**Datos de asesor**

|                                  |                                                                                           |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombres y apellidos              | YUDY HUACANI SUCASACA                                                                     |
| Tipo de documento de identidad   | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad | 40673820                                                                                  |
| URL de ORCID                     | <a href="https://orcid.org/0009-0008-3275-5586">https://orcid.org/0009-0008-3275-5586</a> |

**Datos del jurado****Presidente del jurado**

|                                  |                        |
|----------------------------------|------------------------|
| Nombres y apellidos              | HILARIO CONDORI MAMANI |
| Tipo de documento                | DNI                    |
| Número de documento de identidad | 02385723               |

**Miembro del jurado 1**

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| Nombres y apellidos              | JESUS MAMANI MAMANI |
| Tipo de documento                | DNI                 |
| Número de documento de identidad | 02425043            |

**Miembro del jurado 2**

|                                  |                              |
|----------------------------------|------------------------------|
| Nombres y apellidos              | NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI |
| Tipo de documento                | DNI                          |
| Número de documento de identidad | 01328058                     |



|                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Datos de investigación</b>                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Línea de investigación                                                                                                                 | ECONOMÍA SECTORIAL – P16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Grupo de investigación                                                                                                                 | No aplica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Agencia de financiamiento                                                                                                              | Sin financiamiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Ubicación geográfica de la investigación                                                                                               | <p>País: Perú<br/>Departamento: Puno<br/>Provincia: Azángaro<br/>Distrito: Santiago de Pupuja</p> <p>Coordenadas:<br/>Latitud: -15.052698<br/>Longitud: -70.278092</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/LuXXqp2MdtqRZhadA">https://maps.app.goo.gl/LuXXqp2MdtqRZhadA</a></p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación                                                                                 | Mayo 2025 – Noviembre 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| URL de disciplinas OCDE<br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> (concytec-pe.github.io) | <p>Economía, Negocios<br/><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a></p> <p>Economía<br/><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</a></p>                                                                                                           |

UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

*Dr. Jesús Mamani Mamani*  
SUBDIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FOCF