



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



**SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE  
LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y  
PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO  
POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA – PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Administración pública (5909 - UNESCO)



**RESOLUCIÓN N° 194-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 01 de agosto de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 15038-2025, presentado por **DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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

- \* Lugar : Salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : jueves 07 de agosto de 2025
- \* Hora : 10:00 a.m.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad; Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
DECANATO  
Dr. Leopoldo W. Condori Cari  
DECANO (e)



## RESOLUCIÓN N° 056-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de abril 2025

### **VISTOS:**

El Expediente 2025-CU-108 de fecha 08 de enero de 2025, del **Bach DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Marketing**.

### **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. DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

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

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

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO - RATIFICAR**, como **ASESOR** al **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese

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



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Benigno Callata Quispe*  
**Dr. Benigno Callata Quispe**  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 678-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 06 de diciembre 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: **2024-014121** de fecha 21 de noviembre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

### **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. DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

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

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

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

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

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. DIANETH CARMEN PUMA CCAMA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) **Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Firma]*  
Dr. Sc. S. L. Cimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura



## SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

16%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

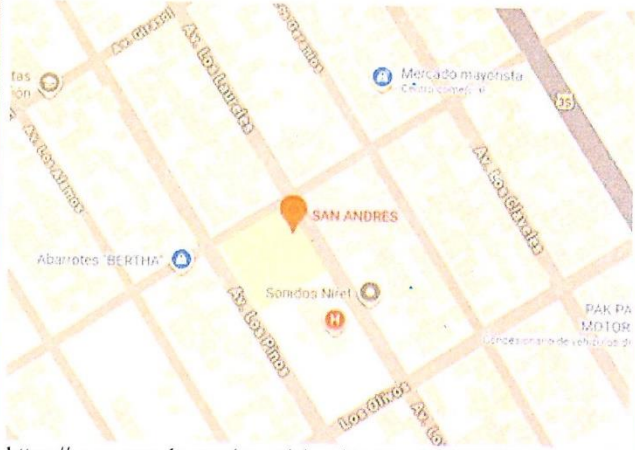
1	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="http://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



### Metadatos complementarios - UANCV

<b>TÍTULO TESIS</b>	
<b>SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	DIANETH CARMEN PUMA CCAMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45764722
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0004-5976-7246">https://orcid.org/0009-0004-5976-7246</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02374215
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Administración pública (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Cusco Provincia: Canchis Distrito: Sicuani Calle: Av. Los Kantus SN, Sicuani  Latitud: -14.288051 Longitud: -71.225012
	 <p><a href="https://www.google.com/maps/place/SAN+ANDRES/@-14.288149,-71.2351827,15z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x91692ae9cd9cb065:0x24565a21f40b4b33!8m2!3d-14.2881492!4d-71.2248829!16s%2Fg%2F11_tx64g7?entry=ttu&amp;g_cp=EgoyMDI1MDgxOS4wIKXMDSoASAFAQAw%3D%3D">https://www.google.com/maps/place/SAN+ANDRES/@-14.288149,-71.2351827,15z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x91692ae9cd9cb065:0x24565a21f40b4b33!8m2!3d-14.2881492!4d-71.2248829!16s%2Fg%2F11_tx64g7?entry=ttu&amp;g_cp=EgoyMDI1MDgxOS4wIKXMDSoASAFAQAw%3D%3D</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2024 – agosto 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">concytec-pe.github.io</a> - Librería	<b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Roberto Paye Colquehuanca*  
Dr. Roberto Paye Colquehuanca  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DIANETH CARMEN PUMA CCAMA identificado con DNI Nro. 45764722 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

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

SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SICUANI, 2024

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 01 de Septiembre del 2025

  
-----  
FIRMA ASESOR

  
-----  
FIRMA TESISTA

  
Huella



### **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo con profundo amor y gratitud a mis padres, Agustín y Brígida, quienes me brindaron su ejemplo de esfuerzo y dedicación, pilares fundamentales en mi vida. A mi hijo, Piero O'Neil, cuya alegría y amor han sido mi mayor motivación para seguir adelante. A mis hermanos, Pedro, Augusto, Ruth y José Luis, por su apoyo incondicional, su confianza y por ser mi sostén en cada etapa de este camino.



## AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, fuente de fortaleza y guía en mi vida, quien me ha permitido llegar hasta este momento. Expreso mi más sincero reconocimiento al Dr. Leopoldo Condori, mi asesor, por su paciencia, orientación y valioso conocimiento compartido a lo largo de este proceso. Mi gratitud también a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV), a sus docentes por su compromiso con la formación académica, ya las fuentes bibliográficas consultadas, cuyo contenido enriqueció y fundamentó este trabajo.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
ÍNDICE GENERAL .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema .....	14
1.2. Delimitación de la investigación .....	15
1.2.1. Delimitación espacial .....	15
1.2.2. Delimitación social .....	16
1.2.3. Delimitación temporal .....	16
1.3. Formulación del planteamiento del problema .....	16
1.3.1. Problema principal .....	16
1.3.2. Problemas específicos .....	17
1.4. Justificación del estudio .....	17

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general .....	19
-----------------------------	----



2.2. Objetivos específicos..... 19

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación ..... 20  
3.1.1. Internacional ..... 20  
3.1.2. Nacional..... 23  
3.1.3. Local ..... 25  
3.2. Bases teóricas ..... 27  
3.2.1. Satisfacción laboral ..... 28  
3.2.2. Rendimiento ..... 35  
3.3. Marco conceptual ..... 42

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis general ..... 44  
4.2. Hipótesis específicas ..... 44  
4.3. Variables ..... 44  
4.4. Operacionalización de variables..... 47

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación ..... 48  
5.2. Método(s) aplicados a la investigación ..... 48  
5.3. Tipo de investigación ..... 48  
5.4. Nivel de investigación ..... 49



5.5.	Diseño de investigación.....	49
5.6.	Población y muestra .....	49
5.6.1.	Población .....	49
5.6.2.	Muestra .....	49
5.7.	Técnicas, fuentes e instrumento .....	50
5.7.1.	Técnica .....	50
5.7.2.	Instrumento.....	50
5.8.	Confiabilidad y validez del instrumento .....	50
5.8.1.	Confiabilidad .....	50
5.8.2.	Prueba estadística de confiabilidad .....	50
5.8.3.	Validez .....	51
5.9.	Procedimiento de tratamiento de datos .....	51
5.10.	Contrastación de las hipótesis .....	52
5.10.1.	Contrastación de la hipótesis general .....	52
5.10.2.	Contrastación de las hipótesis específicas .....	53

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.	Presentación de resultados.....	56
6.1.1.	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk .....	56
6.1.2.	Escala de valoración de las correlaciones .....	57
6.1.3.	Escala de interpretación de los diagramas de dispersión.....	58
6.2.	Análisis e interpretación de resultados.....	59
6.3.	Discusión de resultados .....	63



CONCLUSIONES .....	68
RECOMENDACIONES .....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	80
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	81
Anexo 2. Matriz de datos .....	82
Anexo 3. Instrumento.....	83
Anexo 4. Validez del instrumento .....	85



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	47
<b>Tabla 2</b> Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	50
<b>Tabla 3</b> Prueba de la hipótesis general del estudio.....	52
<b>Tabla 4</b> Prueba de la hipótesis específica 1 del estudio.....	53
<b>Tabla 5</b> Prueba de la hipótesis específica 2 del estudio.....	54
<b>Tabla 6</b> Prueba de la hipótesis específica 3 del estudio.....	55
<b>Tabla 7</b> Prueba de normalidad Shapiro-Wilk en la satisfacción laboral y rendimiento ....	56
<b>Tabla 8</b> Valoración del grado de correlación.....	57
<b>Tabla 9</b> Prueba de correlación de Pearson del objetivo general.....	59
<b>Tabla 10</b> Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 1.....	60
<b>Tabla 11</b> Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 2.....	61
<b>Tabla 12</b> Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 3.....	62



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Interpretación de los diagramas de dispersión.....	58
<b>Figura 2</b> Diagrama de puntos del objetivo general .....	59
<b>Figura 3</b> Diagrama de puntos del objetivo específico 1 .....	60
<b>Figura 4</b> Diagrama de puntos del objetivo específico 2.....	61
<b>Figura 5</b> Diagrama de puntos del objetivo específico 3.....	62



## RESUMEN

El objetivo general fue; encontrar el grado de relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional de tipo aplicada, y diseño no experimental-transversal, la población estuvo conformada por 43 trabajadores de la obra, la muestra fue censal con el 100% de la muestra, la técnica fue encuesta, el instrumento el cuestionario, la confiabilidad fue alfa de Cronbach con valores de 0.822 y 0.800 el cual mostro una buena confiabilidad, la validez fue a juicio de dos expertos. Los resultados del estudio a través de la prueba de correlación de Pearson indica un coeficiente de relación de 0.734 entre la satisfacción laboral y el rendimiento, lo cual señala una relación positiva alta entre ambas variables. El valor p obtenido (0.000) es significativamente menor que el nivel de significancia establecido (alfa=0.05) este resultado confirma que la relación observada es significativa. Este hallazgo implica que un aumento en la satisfacción laboral está asociado con un incremento en el rendimiento de los trabajadores, destacando la importancia de priorizar el bienestar laboral como un factor clave para mejorar el desempeño en el contexto laboral analizado.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, productividad, reconocimiento, rendimiento, satisfacción laboral.



## ABSTRACT

The general objective was; to find the degree of relationship between job satisfaction and performance in the workers of the work improvement of vehicular and pedestrian trafficability of the San Andres urbanization executed by the District Municipality of Sicuani, 2024. The methodology applied was of quantitative approach of correlational level of applied type, and non-experimental-transversal design, the population consisted of 43 workers of the work, the sample was census with 100% of the sample, the technique was survey, the instrument was the questionnaire, the reliability was Cronbach's alpha with values of 0.822 and 0.800 which showed a good reliability, the validity was judged by two experts. The results of the study through Pearson's correlation test indicate a relationship coefficient of 0.734 between job satisfaction and performance, which indicates a high positive relationship between both variables. The p-value obtained (0.000) is significantly lower than the established significance level ( $\alpha=0.05$ ), this result confirms that the observed relationship is significant. This finding implies that an increase in job satisfaction is associated with an increase in workers' performance, highlighting the importance of prioritizing work wellbeing as a key factor to improve performance in the analyzed work context.

**Key words:** Working conditions, productivity, recognition, performance, job satisfaction.



## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un factor clave que influye directamente en el rendimiento de los trabajadores, generando interés a nivel mundial debido a su impacto en la productividad organizacional y el bienestar individual. Diversos estudios internacionales han demostrado que un entorno laboral adecuado, en el que se valoren las necesidades y expectativas de los empleados, contribuye significativamente a un desempeño más eficiente y comprometido. En países desarrollados, como Estados Unidos y Alemania, las políticas de gestión laboral integran estrategias de satisfacción y motivación para maximizar el potencial humano, evidenciando que el rendimiento no solo depende de las habilidades técnicas, sino también de la percepción positiva del ambiente laboral. Estas experiencias globales resaltan la importancia de profundizar en este fenómeno, especialmente en contextos donde las condiciones laborales pueden ser desafiantes.

En el Perú, el sector construcción es uno de los principales pilares de desarrollo económico, pero también enfrenta retos en la Administración de la satisfacción laboral y el desempeño profesional de los empleados. Según informes nacionales, este sector presenta niveles significativos de rotación y estrés laboral, lo que influye directamente la calidad y el cumplimiento de los proyectos. A pesar de los esfuerzos de las empresas por implementar programas de bienestar y mejorar las condiciones de trabajo, aún existen brechas significativas en la percepción de los trabajadores respecto a su satisfacción y compromiso. En este contexto, analizar cómo estos factores influyen en el rendimiento dentro de proyectos específicos se convierte en una tarea esencial para promover cambios sostenibles y eficaces en la gestión de las obras.

En el ámbito local, el distrito de Sicuani, en la región Cusco, destaca por su dinamismo en el desarrollo de proyectos de infraestructura destinados a elevar el bienestar de la población local. La intervención para la mejora de la transitabilidad tanto vehicular



como peatonal en la urbanización San Andrés constituye un ejemplo significativo, ya que involucra a un equipo diverso de trabajadores en un entorno con demandas técnicas y sociales específicas. Sin embargo, la falta de estudios enfocados en este contexto particular limita la comprensión de la correlación entre satisfacción laboral y rendimiento en proyectos de este tipo. Por ello, esta investigación busca aportar evidencia relevante que permita diseñar estrategias para optimizar el desempeño laboral en un sector crucial para el progreso local y regional.

Este estudio fue desarrollado siguiendo estrictamente las disposiciones establecidas en la póliza número 004-2019-UANCV-VRAD-OI, la cual regula los criterios destinados a garantizar la calidad en las actividades vinculadas a la obtención de títulos académicos y títulos académicos. El propósito principal consistió en analizar y aclarar la relación entre diversas variables de interés. En base a ello, se presenta de la siguiente manera:

El Capítulo I detalla las condiciones generales del estudio, a incluir los problemas identificados y la justificación que fundamenta la investigación.

El Capítulo II establece el objetivo general y los objetivos específicos que orientan el desarrollo del trabajo, definiendo claramente las metas propuestas.

El Capítulo III aborda los antecedentes del estudio y el marco teórico, proporcionando los conceptos esenciales que sustentan la investigación.

El Capítulo IV se centra en el análisis de los datos recopilados.

El Capítulo V describe en profundidad la metodología utilizada, incluyendo la caracterización de la población y la muestra, así como la demostración de las hipótesis planteadas.

Finalmente, el Capítulo VI presenta los resultados obtenidos, junto con las conclusiones derivadas de los hallazgos y las recomendaciones dirigidas a futuras investigaciones o acciones prácticas.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la satisfacción laboral ha sido reconocida como un elemento crucial para garantizar el rendimiento y la productividad en diversos sectores, incluido el de la construcción. Estudios como el de Judge, Thoresen, Bono y Patton (2001) demuestran que la satisfacción laboral se correlaciona positivamente con un mejor desempeño, menores índices de rotación y disminución en los grados de estrés. En el ámbito de la construcción, investigaciones de Khosravi, Rezvani y Najafi (2020) resaltan que el entorno de trabajo, las condiciones contractuales y la falta de reconocimiento son factores que generan insatisfacción entre los trabajadores, afectando el ritmo y la calidad de las obras. . Estos problemas adquieren especial relevancia en proyectos de infraestructura, donde los retrasos y sobrecostos son consecuencias directas de una gestión laboral deficiente, afectando no solo la economía de las empresas sino también el bienestar social en comunidades dependientes de estas iniciativas.

En el Perú, el sector construcción enfrenta desafíos significativos en cuanto a la gestión de la satisfacción en el trabajo y su impacto en el desempeño profesional. Según el Informe Nacional de Desarrollo Humano (PNUD, 2021), la percepción de inseguridad laboral y las deficientes condiciones de trabajo son comunes en este sector. Esto se refleja en la alta rotación de personal, conflictos laborales y un bajo compromiso de los



trabajadores, lo que a su vez repercute en la eficiencia de las obras. En proyectos de infraestructura pública, como los destinados a la mejora de transitabilidad vehicular y peatonal, estas deficiencias se traducen en obras inconclusas, sobrecostos y retrasos prolongados. Por ejemplo, la Contraloría General de la República (2023) reportó que más del 30% de las obras públicas enfrentan demoras atribuibles a una gestión inadecuada del capital humano. Esta problemática subraya la necesidad de abordar los elementos que influyen en la satisfacción y el óptimo rendimiento de los trabajadores que forman parte de la organización, para garantizar el avance oportuno y eficiente de las obras.

En el contexto local de Sicuani, Cusco, la obra de mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal en la urbanización San Andrés enfrenta desafíos propios relacionados con la gestión laboral. La falta de condiciones adecuadas de trabajo, la limitada comunicación entre los trabajadores y la administración, y la percepción de inequidad en la distribución de tareas han generado desmotivación y una disminución en el rendimiento laboral. Además, los constantes retrasos en la ejecución de esta obra han impactado negativamente en la comunidad, que depende de esta infraestructura para mejorar su calidad de vida. Los trabajadores, al experimentar insatisfacción laboral, tienden a mostrar una menor productividad, generando complicaciones adicionales en la adherencia a los plazos estipulados. Esta circunstancia subraya la imperante necesidad de identificar y abordar los factores que afectan la satisfacción laboral, con miras a asegurar el avance eficiente y sostenible de los proyectos de infraestructura pública en la región.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### ***1.2.1. Delimitación espacial***

La investigación se realizó en la urbanización San Andrés, ubicada en el distrito de Sicuani, región Cusco, Perú. Este espacio geográfico fue seleccionado debido a que alberga la intervención destinada a mejorar la circulación de vehículos y peatones, un proyecto



ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani en 2024. Este lugar reúne a los empleados que integran el grupo de personas que están siendo analizadas en esta investigación, permitiendo observar y analizar las condiciones laborales y el rendimiento en un entorno laboral específico y relevante.

### **1.2.2. Delimitación social**

El estudio se enfocó en los empleados directamente implicados en la implementación del proyecto destinado a mejorar la circulación tanto vehicular como peatonal en la urbanización San Andrés. Este grupo incluye un personal técnico, operativo y administrativo, cuya dinámica laboral permite evaluar la correlación entre la satisfacción y el rendimiento en un contexto determinado de obra pública. Se excluye a otros actores, como proveedores externos o autoridades municipales, para garantizar el enfoque en la población directamente implicada en el desempeño laboral.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

La investigación abarcó el periodo comprendido entre enero y abril del año 2025, coincidiendo con la etapa de ejecución de la obra de mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés. Este marco temporal permitió recolectar datos relevantes sobre las condiciones laborales y el rendimiento en un momento crítico del proyecto, asegurando que los resultados reflejan el contexto actual del personal durante la implementación de la obra.

## **1.3. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.3.1. Problema principal**

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024?



### 1.3.2. *Problemas específicos*

**PE1.** ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024?

**PE2.** ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024?

**PE3.** ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024?

### 1.4. **Justificación del estudio**

Desde el punto de vista teórico, el propósito principal de esta investigación es ofrecer una valiosa contribución al entendimiento del vínculo que se encuentra entre la satisfacción laboral experimentada por los empleados en su entorno de trabajo y su rendimiento general en el trabajo y en el sector de la construcción, un área esencial e indispensable para impulsar y promover tanto el crecimiento económico como el avance y bienestar social. La exploración de estos conceptos permitirá ampliar la base de conocimientos sobre cómo los factores internos y externos al trabajo impactan la eficiencia y el bienestar de los empleados, generando información relevante para estudios futuros que deseen profundizar en las dinámicas laborales de proyectos de infraestructura.

En términos prácticos, este estudio responde a la necesidad de identificar estrategias que mejoren la gestión del recurso humano en obras públicas, especialmente en contextos



locales con limitaciones específicas. Al comprender cómo se interrelacionan la satisfacción laboral y el rendimiento, se podrán proponer medidas concretas para optimizar los procesos de trabajo y garantizar el cumplimiento eficiente de los plazos y objetivos en proyectos similares, beneficiando tanto a las empresas constructoras como a las comunidades involucradas.

Desde el enfoque metodológico, el estudio se realiza bajo un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, lo que permite analizar de manera objetiva El tamaño y la orientación de la conexión existente entre las variables que se consideran relevantes para el análisis. Mediante un enfoque metodológico que no implica la realización de experimentos y que se clasifica como transversal, se tiene como objetivo la recopilación de información en un único punto en el tiempo con el fin de llevar a cabo una evaluación de la realidad laboral en el contexto específico de la obra, proporcionando una visión integral y fundamentada que contribuya al desarrollo de soluciones basadas en evidencia.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Encontrar el grado de relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

#### 2.2. Objetivos específicos

**OE1.** Establecer el grado de relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

**OE2.** Establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

**OE3.** Establecer el grado de relación entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. *Internacional*

Franciosi et al. (2023) el estudio realizado exploró la evaluación entre la satisfacción laboral y la incidencia del síndrome de burnout en docentes de educación física de educación básica. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y transversal, se aplicaron cuestionarios sociodemográficos, la Escala de Caracterización del Burnout a 59 docentes vinculados a redes municipales y estatales. Los resultados revelaron que las dimensiones de agotación emocional y relevancia social del trabajo son factores determinantes en ambos constructos. Además, se identificó una alta remuneración entre condiciones laborales y satisfacción laboral ( $r=0,658$ ), mientras que la remuneración tuvo el menor impacto. La conclusión destaca que mejorar aspectos como la autonomía y las condiciones de trabajo puede mitigar los efectos del burnout y potenciar la calidad de vida profesional, evidenciando la necesidad de estrategias organizativas para promover el bienestar docente.

Robles et al. (2023) el estudio evaluó la relación entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional y la satisfacción laboral de sus trabajadores. Con un enfoque cuantitativo correlacional y de corte transversal, se aplicaron los cuestionarios CELID y Littlewood a una muestra de 69 empleados. Los resultados mostraron que el



liderazgo transformacional tiene una evaluación significativa con la satisfacción laboral ( $r=0.629$ ,  $p<0.01$ ), mientras que el liderazgo transaccional también presentó una relación positiva, aunque de menor intensidad ( $r=0.566$ ,  $p<0.01$ ). Se concluyó que, aunque ambos estilos impactan favorablemente en la satisfacción laboral, el liderazgo transformacional destaca por su capacidad de fomentar el compromiso y el rendimiento a través de una orientación visionaria y personalizada, lo que sugiere que este enfoque es más efectivo en el contexto organizacional. estudiado.

Idris et al. (2020) se investigó el papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la compensación, el entorno laboral y el desempeño de los empleados. Con una metodología explicativa, se aplicaron cuestionarios a 155 empleados permanentes seleccionados mediante la fórmula de Slovin, con datos recolectados entre abril y julio de 2019. A través de la técnica de modelado estructural PLS, se descubrió que la compensación no influye significativamente, mientras que el entorno laboral mostró un impacto positivo y significativo en ambos aspectos. Además, se ha confirmado que la satisfacción laboral actúa como un intermediario exclusivo entre el ambiente de trabajo y el rendimiento. La conclusión subraya la relevancia de dar prioridad a las optimizaciones en el entorno laboral con el fin de aumentar tanto la eficacia como la satisfacción de los empleados, sugiriendo que otros factores como la cultura organizacional y el liderazgo podrían complementar estas estrategias.

Susanto et al. (2022) se buscó evaluar el papel moderador de los comportamientos de supervisores que apoyan a las familias. Con un enfoque cuantitativo, se distribuyeron cuestionarios estructurados a 600 empleados de PYMES, seleccionados mediante muestreos por conveniencia, y se analizaron los datos mediante modelado de ecuaciones estructurales (PLS-SEM). Los resultados mostraron que el equilibrio trabajo-vida impacto positivo en el bienestar y la satisfacción que sienten los empleados en su entorno laboral y



el desempeño, siendo la satisfacción laboral un mediador parcial en esta relación. Además, los comportamientos de supervisores de apoyo familiar fortalecieron las conexiones entre equilibrio trabajo-vida, satisfacción y desempeño laboral. Se concluye que fomentar una cultura organizacional que respalde la armonía y balance que se debe lograr entre las responsabilidades y obligaciones del trabajo y las actividades y distracciones de la vida personal mejora significativamente el desempeño de los empleados, especialmente en el contexto exigente de las PYMES.

Hajiali et al. (2022) se examina el impacto de la motivación laboral, el estilo de liderazgo y la competencia en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, empleando un diseño ex post facto y un enfoque cuantitativo basado en ecuaciones estructurales (SEM). La población y muestra consistió en 125 empleados, seleccionados mediante censo. Los resultados revelaron que la motivación laboral tiene un impacto negativo y significativo en la satisfacción laboral, mientras que el estilo de liderazgo y las competencias mostraron efectos positivos significativos en esta variable. Asimismo, se evidenció que la satisfacción laboral funcionó como un mediador parcial en la relación entre estas variables y el rendimiento de los empleados. Se determinó que el aumento en la satisfacción laboral es esencial para optimizar el rendimiento de los trabajadores, destacando la necesidad de fomentar estilos de liderazgo efectivos y competencias orientadas al desarrollo profesional.

Kumari et al. (2021) se exploró cómo la motivación y los sistemas de recompensa influyen en la satisfacción y el desempeño laboral de los empleados. El estudio aplicó un enfoque cuantitativo, empleando un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para analizar datos recolectados mediante un cuestionario de escala Likert en una muestra de 422 empleados, seleccionados a través de muestreos no probabilísticos por conveniencia en industrias de manufactura y servicios. Los resultados mostraron que tanto la motivación



como las recompensas tienen un impacto positivo significativo en el desempeño laboral, siendo la satisfacción laboral un mediador parcial en estas relaciones. En el análisis dimensional, se encontró que la motivación intrínseca y extrínseca no influye de manera significativa en el desempeño contextual, destacando áreas de mejora en la gestión de motivación. La investigación concluye que una combinación adecuada de recompensas financieras y no financieras, junto con estrategias de motivación, es esencial para mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados, ofreciendo herramientas prácticas para la gestión de recursos humanos en contextos organizacionales diversos.

### **3.1.2. Nacional**

Macedo et al. (2023) se evaluó si la satisfacción con la vida predice la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en 308 trabajadores de salud, incluyendo médicos, enfermeros y técnicos, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Con un diseño transversal explicativo, se aplicarán las escalas. Los resultados del análisis de ecuaciones estructurales revelaron que la satisfacción con la vida ejerce un efecto positivo significativo sobre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral ( $p < 0.05$ ). Sin embargo, no se identificó una correlación directa entre la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo. Estos hallazgos resaltan la importancia de atender la satisfacción con la vida del personal de salud para optimizar su desempeño, destacando su papel crucial en el contexto de emergencias sanitarias como la pandemia de COVID-19.

Deza et al. (2023) se investigó la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores mediante un diseño descriptivo-correlacional, aplicando encuestas basadas en escalas tipo Likert. La población estuvo conformada por 20 piscicultores de tres unidades productoras de truchas, seleccionados mediante una muestra censal. Los resultados indicaron que, si bien un 60% percibió una satisfacción media respecto a su remuneración, un 70% manifestó insatisfacción en relación con las



oportunidades de ascenso y promociones. Los análisis estadísticos evidenciaron una evaluación significativa entre los niveles de productividad, resaltando la influencia favorable de las condiciones laborales y de las interacciones interpersonales. Se concluyó que la mejora en aspectos como la capacitación y el reconocimiento puede potenciar tanto la eficiencia individual como los resultados organizacionales en este sector artesanal.

Saavedra y Delgado (2023) en el estudio se diseñó una propuesta para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores mediante la optimización de la gestión administrativa. Con un diseño descriptivo propositivo, se encuestó a los 60 trabajadores de la institución, utilizando cuestionarios validados por expertos para evaluar. Los resultados evidenciaron que, aunque la gestión administrativa fue calificada como adecuada, se identifican deficiencias en la planificación, la organización y el control de actividades, lo que impacta negativamente en las relaciones interpersonales, un aspecto crítico de la satisfacción laboral. Basándose en el modelo de gestión del cambio, se propuso una estrategia que incluye la elaboración de planos de trabajo concertados y cronogramas de actividades, además de medidas para fortalecer las relaciones laborales. Se concluyó que esta propuesta, validada con un promedio de 75.7 puntos por expertos, es viable y contribuirá significativamente a mejorar la satisfacción y el desempeño de los trabajadores.

Perca (2023) el estudio analizó la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en contextos hospitalarios. Basado en una revisión de 2429 artículos inicialmente identificados y utilizando el método PRISMA, se seleccionaron 20 estudios relevantes. Los resultados evidenciaron que factores como la autonomía en el trabajo, las relaciones interpersonales positivas y el liderazgo transformacional son predictores clave de la satisfacción laboral, mientras que las altas cargas laborales y la falta de reconocimiento generan insatisfacción. La satisfacción laboral fue categorizada como media con tendencia alta en su mayoría, destacando la necesidad de estrategias



organizacionales para mejorar el bienestar del personal. Se concluyó que la satisfacción laboral repercute directamente en la calidad de los cuidados y en la eficiencia de los sistemas de salud, siendo esencial priorizar el desarrollo profesional y las condiciones laborales del personal de enfermería.

Bernales et al. (2022) el estudio evaluó la relación entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral de sus 60 colaboradores. Adoptando un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo, se emplearon cuestionarios para la recolección de datos, los cuales fueron analizados utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos indicaron una correlación moderadamente favorable entre las dos variables ( $\rho=0.573$ ,  $p<0.05$ ). En particular, el cumplimiento del TUPA y del MOF presentó correlaciones moderadas con la satisfacción laboral ( $\rho=0.569$  y  $\rho=0.532$ , respectivamente). A pesar de que el 45% calificó la gestión organizacional como "buena", un 46.7% la pareció "regular", indicando áreas de mejora. La investigación concluyó que fortalecer aspectos como la planificación y los procesos administrativos es crucial para mejorar el bienestar laboral, enfatizando que el enfoque en los trabajadores contribuye significativamente al éxito organizacional.

### **3.1.3. Local**

Cruz (2022) el estudio se planteó como objetivo principal analizar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral en una muestra de 238 trabajadores, seleccionados a través de un método de muestreo aleatorio simple de una población total de 623 empleados. Desde una perspectiva metodológica, el enfoque adoptado fue de carácter cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y de tipo transversal. Los resultados destacaron una compresión negativa baja entre ambas variables, indicando que niveles más altos de trabajo remoto se asocian con menor satisfacción laboral. Además, las dimensiones específicas como el proceso laboral y la supervisión remota también mostraron



relaciones débiles. En conclusión, el trabajo remoto afectó de manera desfavorable la percepción laboral de los empleados, destacándose la necesidad de mejorar las condiciones y estrategias de supervisión para mitigar estos efectos en el contexto de emergencia sanitaria.

Lajo (2023) el estudio buscó determinar la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes. La investigación, de enfoque cuantitativo, utilizó un diseño no experimental, correlacional y transversal, con una población total de 41 educadores seleccionados intencionalmente. Los resultados indicaron una evaluación significativa y directa (Rho de Spearman = 0.722), con niveles altos en las dimensiones de planificación, organización, liderazgo y supervisión. Se determinó que una gestión administrativa tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de los educadores, promoviendo un ambiente laboral positivo que fortalece el desempeño académico y social de la comunidad educativa.

Medina (2022) el estudio analizó la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una población censal de 67 trabajadores del programa. La investigación, de tipo básico y enfoque cuantitativo, utilizó un diseño correlacional y no experimental de corte transversal. Los resultados revelaron que el 74.6% de los participantes no perciben estrés laboral y el 41.8% se sienten bastante satisfechos en su trabajo. Asimismo, se encontró una evaluación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.382,  $p < 0.05$ ), indicando que los bajos niveles de estrés están asociados con mayor satisfacción laboral. En conclusión, se destaca la importancia de mantener entornos laborales que reduzcan el estrés y promuevan la satisfacción, contribuyendo al bienestar de los empleados y a un desempeño más eficiente.

Vilca (2021) el estudio se planteó como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en una muestra de 100 colaboradores



seleccionados por conveniencia, dentro de una población de 246 trabajadores. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y correlacional. Los resultados mostraron una clasificación positiva débil (Rho de Spearman = 0.328,  $p < 0.01$ ), evidenciando que un aumento en la satisfacción laboral puede tener un impacto limitado en el desempeño laboral. En conclusión, se determina que, aunque la relación es significativa, la intensidad es baja, sugiriendo la necesidad de estrategias organizacionales que mejoren las condiciones laborales para potenciar el desempeño de los colaboradores.

Sanchez (2020) el estudio se planteó como objetivo analizar cómo la motivación en el servicio público influye en tres aspectos fundamentales del desempeño laboral. el compromiso institucional, la satisfacción laboral y el rendimiento individual. Este trabajo, con enfoque mixto y diseño no experimental, correlacional y transversal, abarcó una muestra de 60 trabajadores. Los resultados revelaron correlaciones positivas moderadas entre la motivación y el compromiso institucional ( $r=0.62$ ,  $p<0.01$ ) y la satisfacción laboral ( $r=0.43$ ,  $p<0.01$ ), mientras que la relación con el rendimiento individual fue baja pero significativa ( $r =0,21$ ,  $p<0,10$ ). Se concluyó que el incremento de la motivación en el servicio público fomenta actitudes positivas hacia la institución y un mejor desempeño, lo que resalta la importancia de implementar estrategias motivacionales en el sector público.

### **3.2. Bases teóricas**

La satisfacción laboral y el rendimiento son conceptos interrelacionados que han sido ampliamente estudiados en el contexto de la psicología organizacional y la administración del capital humano. Según Herzberg (1968), en su teoría de los dos factores, la satisfacción laboral está influenciada por elementos motivadores, como el reconocimiento y el desarrollo personal, y factores de higiene, como trabajo y salario. Por su parte, Robbins y Judge (2013) sostienen que la satisfacción laboral no solo afecta el



bienestar emocional de los empleados, sino también su productividad y compromiso con la organización, destacando que los trabajadores satisfechos tienden a desempeñarse mejor en sus roles. Además, Locke (1976), en su teoría del valor-percepción, argumenta que la satisfacción se deriva del grado en que las experiencias laborales cumplen con los valores y expectativas personales del empleado. Estas perspectivas teóricas proporcionan una base sólida para analizar cómo los niveles de satisfacción pueden impactar directamente en el rendimiento de los trabajadores en proyectos específicos, como los de construcción.

### **3.2.1. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es un constructo ampliamente estudiado en el ámbito de la administración de personal, definida como una actitud general que los empleados desarrollan hacia su trabajo, influenciada por la percepción de los factores que lo componen. Robbins y Judge (2017) plantean que esta actitud refleja una evaluación subjetiva basada en las emociones, experiencias y expectativas individuales respecto a las condiciones laborales. Este concepto es clave para comprender cómo las percepciones positivas sobre el ambiente de trabajo pueden impactar la motivación, el compromiso y el desempeño en las organizaciones.

Desde la perspectiva de Herzberg (1968) y su teoría de los dos factores, la satisfacción laboral se encuentra determinada por factores motivadores y de higiene. Los elementos que fomentan la motivación, tales como el reconocimiento, el logro y las oportunidades de crecimiento, generan una satisfacción intrínseca; En contraposición, los elementos relacionados con la higiene, tales como la remuneración y las condiciones de trabajo, evitan la insatisfacción, pero no necesariamente producen satisfacción. Este enfoque permite a las organizaciones diferenciar los elementos que incrementan la satisfacción de aquellos que simplemente mantienen un nivel básico de conformidad.



Locke (1976), a través de su teoría del valor-percepción, amplía la comprensión de la satisfacción laboral al proponer que esta se deriva del grado en que el trabajo satisface los valores y expectativas individuales. Según Locke, la insatisfacción surge cuando existe una discrepancia significativa entre lo que los empleados valoran y lo que reciben en el trabajo. Por ejemplo, un empleado que prioriza la estabilidad económica y recibe un salario insuficiente será menos propenso a sentirse satisfecho, independientemente de otros factores positivos.

Por otro lado, estudios contemporáneos como los de Spector (2020) destacan que la satisfacción laboral no solo depende de factores organizacionales, sino también de características individuales como la personalidad y el nivel de resiliencia. Según Spector, empleados que presentan elevados niveles de autoeficacia y optimismo son más propensos a encontrar satisfacción incluso en contextos laborales desafiantes, lo que destaca la relevancia de tener en cuenta las variaciones individuales al diseñar estrategias de gestión.

La perspectiva de Organ y Ryan (1995) sobre el comportamiento organizacional enfatiza que la satisfacción laboral no es un concepto estático, sino que evoluciona con el tiempo y en respuesta a cambios en el entorno organizacional. Estos autores destacan que factores como el liderazgo, la comunicación y la formación basada en datos hasta octubre de 2023 sugiere que la percepción de justicia organizacional desempeña un papel determinante en la satisfacción laboral de los empleados. Un liderazgo transformacional, por ejemplo, puede incrementar significativamente los niveles de satisfacción laboral al promover un sentido de propósito y cohesión en el equipo.

El modelo de Demandas de Trabajo-Recursos (JD-R) propuesto por Bakker y Demerouti (2017) proporciona un marco integrador para analizar la satisfacción laboral. Este modelo sugiere que los recursos laborales incluyen el apoyo social y las oportunidades para el desarrollo profesional, actúan como amortiguadores frente a las demandas laborales,



como el estrés o las cargas excesivas, mejorando así la satisfacción en el trabajo y el bienestar de los colaboradores. Este enfoque contemporáneo permite a las organizaciones abordar la satisfacción laboral desde una perspectiva integral y dinámica.

### **3.2.1.1. Factores de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es un constructo multifacético influenciado debido a una variedad de factores tanto internos como externos que tienen un impacto significativo en el bienestar general de los empleados. Entre los factores internos, las expectativas personales desempeñan un papel crucial; estas incluyen las aspiraciones individuales, metas profesionales y la alineación entre los valores personales y los objetivos organizacionales. Según Pujol y Dabos (2018), la congruencia entre las expectativas personales y las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la organización puede incrementar significativamente la satisfacción laboral. Por otro lado, factores externos como el entorno laboral también son determinantes en la percepción de satisfacción. Factores como las características físicas del espacio de trabajo, las normativas establecidas por la institución y la calidad de las interacciones establecidas entre los colegas laborales, desempeña un papel fundamental en la evaluación del nivel de satisfacción que experimentan los empleados en su entorno laboral. López et al. (2021) destacan que un ambiente laboral positivo, caracterizado por relaciones cordiales con superiores y compañeros, contribuye destacadamente al bienestar de los trabajadores.

La teoría de los dos factores de Herzberg (1968) proporciona un marco para comprender de qué manera los distintos factores tanto internos, que provienen de la propia organización y su entorno laboral, como externos, que se relacionan con aspectos económicos, culturales y sociales en su conjunto influyen y configuran la satisfacción laboral de los empleados. Herzberg diferencia entre factores motivacionales, los cuales están relacionados con el contenido del trabajo y generan satisfacción, y factores higiénicos,



asociados al contexto laboral y cuya ausencia puede causar insatisfacción. Esta distinción sugiere que, para mejorar la satisfacción laboral, las organizaciones deben enfocarse tanto en enriquecer las tareas asignadas como en optimizar las condiciones laborales. Además, ilustraciones nuevas, como el de López et al. (2021), destacan la gran importancia de considerar, en el proceso de evaluación de la satisfacción laboral de los empleados, tanto los factores intrínsecos que están relacionados con el trabajo mismo y las experiencias individuales, que provienen del entorno laboral y circunstancias externas.

En el sector público, la satisfacción laboral adquiere particular relevancia debido a las características específicas de estas organizaciones. Investigaciones realizadas en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana indican que factores internos, como la realización personal y profesional, y factores externos, como las políticas administrativas y las condiciones laborales tienen un impacto considerable en la satisfacción de los docentes (García, 2020). Estos resultados indican que, con el fin de optimizar la satisfacción laboral en el sector público, es esencial abordar tanto las expectativas personales de los empleados como las condiciones estructurales del entorno laboral.

### **3.2.1.2. Teorías clásicas y modernas de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio a lo largo de las décadas, dando lugar a diversas teorías que buscan explicar los factores que la determinan. Una de las más influyentes es la Teoría de la Jerarquía de Necesidades propuesta por Abraham Maslow en 1943. Maslow postula que las necesidades humanas se organizan en una pirámide jerárquica, comenzando por las necesidades fisiológicas básicas y ascendiendo hasta la autorrealización. Aplicada al ámbito laboral, esta teoría sugiere que los empleados buscan satisfacer estas necesidades de manera secuencial: primero, asegurando condiciones salariales y de seguridad adecuadas; posteriormente, buscando pertenencias y



reconocimiento; y finalmente, aspirando al desarrollo personal y profesional dentro de la organización. La satisfacción laboral, según Maslow, se alcanza en la medida en que el entorno de trabajo permite la satisfacción progresiva de estas necesidades.

Por otro lado, Herzberg (1959) en la Teoría de los Dos Factores, también conocida como teoría Higiene-Motivación. Herzberg distingue entre factores higiénicos y factores motivacionales. Los factores higiénicos, como las condiciones laborales, el salario y las políticas de la empresa, no generan satisfacción por sí mismos, pero su ausencia provoca insatisfacción. En contraste, los factores motivacionales. Esta teoría implica que, para mejorar la satisfacción en el trabajo, las organizaciones deben no solo garantizar condiciones adecuadas (factores higiénicos), sino también fomentar oportunidades que permitan a los empleados sentirse realizados y valorados (factores motivacionales).

En años más recientes, se han desarrollado enfoques contemporáneos que integran múltiples variables para explicar la satisfacción laboral. Por ejemplo, la Teoría de la Discrepancia de Locke (1976) sugiere que la satisfacción laboral depende de la diferencia entre lo que un empleado espera de su trabajo y lo que realmente obtiene. Una menor discrepancia entre expectativas y realidad conduce a una mayor satisfacción. De igual manera, el Modelo de Características del Trabajo propuesto por Hackman y Oldham (1976) reconoce cinco dimensiones fundamentales del puesto laboral: diversidad de habilidades, identidad de la tarea, significancia de la tarea, autonomía y retroalimentación, las cuales repercuten en los estados psicológicos esenciales del empleado. Y, en última instancia, en su nivel de satisfacción y motivación.

### **3.2.1.3. Impacto de la satisfacción en el desempeño**

La conexión existente entre el nivel de satisfacción que experimentan los empleados en su trabajo y la productividad que estos muestran en sus tareas ha sido objeto de numerosos estudios en el ámbito de la gestión de recursos humanos. Empleados satisfechos



tienden a mostrar mayor compromiso y eficiencia en sus tareas, esto da lugar a un crecimiento notable en la eficiencia y eficacia de la productividad dentro de la organización. Según un informe del Foro Económico Mundial, las empresas que implementan políticas de bienestar para sus empleados han observado mejoras en la productividad que oscilan entre el 2% y el 5% (El País, 2024). Este vínculo sugiere que la inversión en el bienestar y satisfacción de los empleados no solo beneficia al individuo, sino que también repercute positivamente en los resultados de la organización.

El compromiso organizacional es otro aspecto estrechamente relacionado con la satisfacción laboral. Trabajadores que se sienten valorados y satisfechos con su entorno laboral desarrollan un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización. Este compromiso se refleja en una menor intención de abandonar la empresa y en una disposición a participar de manera activa en el alcance de los objetivos institucionales. Un estudio reciente indica que empleados comprometidos presentan niveles más bajos de estrés y una mayor satisfacción con su balance entre la vida profesional y la vida personal. En consecuencia, promover la satisfacción laboral es esencial para construir una fuerza laboral comprometida y estable.

La rotación de personal es una preocupación constante para las organizaciones, ya que implica costos significativos y puede afectar la continuidad operativa. Se puede notar claramente que existe una relación inversamente proporcional entre los niveles de satisfacción laboral de los empleados y la tasa de rotación del personal en la empresa; en otras palabras, según se incrementa la satisfacción que los trabajadores sienten hacia su empleo, se reduce la probabilidad de que estos abandonen la organización. Empresas que invierten en el bienestar de su personal han observado reducciones en la rotación de personal de hasta un 25% (El País, 2024). Por consiguiente, promover un ambiente laboral



que satisfaga las necesidades de los empleados es una estrategia efectiva para retener talento y reducir la rotación.

### **3.2.1.4. Satisfacción laboral en contextos específicos**

La satisfacción laboral muestra variaciones significativas en función del sector económico en el que los trabajadores están empleados. En el sector agroexportador de la región de Ica, Perú, se han identificado acciones que afectan negativamente la satisfacción de los empleados. Según un informe de El Peruano (2019), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) fiscalizó a cuatro empresas agrícolas en Ica, encontrando malas condiciones laborales y ausencia de equipos de seguridad para los trabajadores. Estas condiciones precarias pueden generar insatisfacción laboral y aumentar el ausentismo, afectando tanto al bienestar del personal, así como a la eficiencia de las organizaciones empresariales.

El tipo de empleo también influye en la satisfacción laboral. En las micro y pequeñas empresas (MYPES), se ha estudiado la relación entre la satisfacción laboral y la retención de talento. Una investigación reciente encontró que existe una compensación positiva; Sin embargo, el impacto de la satisfacción laboral en la retención de talento es moderado, con un índice de determinación ( $R^2$ ) del 13,2%. Esto sugiere que, aunque la satisfacción laboral es importante, existen otros factores que también influyen en la elección que hacen los empleados de optar por continuar formando parte de una organización, como el salario y el desarrollo profesional (Vargas, 2022).

Las diferencias regionales también juegan un papel en la satisfacción laboral. Un estudio comparativo, reveló variaciones en los niveles de satisfacción laboral. La investigación, de enfoque cuantitativo, encontró que los empleados de la entidad financiera reportaron mayores niveles de satisfacción en comparación con los de la entidad pública. Estos hallazgos destacan la importancia sectorial al analizar la satisfacción laboral, ya que



factores como las políticas organizacionales, las oportunidades de crecimiento y las condiciones laborales pueden variar significativamente entre regiones y tipos de empleo (Villasante, 2021).

### 3.2.2. *Rendimiento*

El rendimiento laboral es un concepto multifacético que abarca la capacidad de un individuo para cumplir con las expectativas y objetivos establecidos por la organización. Según Campbell (1990), el rendimiento se refiere al comportamiento observable que es relevante para alcanzar las metas de la organización. Este enfoque destaca la importancia de evaluar el rendimiento no solo en términos de resultados, sino también considerando los procesos y esfuerzos realizados por los empleados. Así, el rendimiento es un fenómeno complejo influenciado por factores individuales, grupales y organizacionales.

Desde una perspectiva conductual, Motowidlo y Kell (2012) dividen el rendimiento en dos componentes: rendimiento técnico y contextual. El rendimiento técnico se relaciona con el cumplimiento de tareas específicas y medibles asociadas al rol del empleado, mientras que el contextual incluye comportamientos que favorecen el ambiente laboral, como la cooperación y la iniciativa. Este marco conceptual permite a las organizaciones evaluar el rendimiento de manera integral, considerando tanto los resultados directos como las contribuciones al clima organizacional.

El modelo de "Input-Process-Output" (IPO) propuesto por Ilgen et al. (2005) proporciona una visión sistémica del rendimiento laboral. Este enfoque sugiere que el rendimiento es el resultado de la interacción entre los insumos (como habilidades, recursos y motivación), los procesos (como la comunicación y la toma de decisiones) y los resultados (cumplimiento de objetivos). El modelo destaca la importancia de equilibrar estos elementos para optimizar el desempeño de los empleados en diversos contextos organizacionales.



La teoría de las expectativas de Vroom (1964) también aporta una perspectiva relevante al analizar el rendimiento laboral. Según esta teoría, el nivel de esfuerzo de un empleado está influenciado por su percepción de que el esfuerzo conducirá a un rendimiento exitoso, y que dicho rendimiento resultará en recompensas deseadas. Este modelo enfatiza la importancia de las expectativas y recompensas organizacionales con las percepciones y motivaciones individuales para maximizar el desempeño.

En el ámbito contemporáneo, Bakker y Bal (2010) introdujeron el concepto de "engagement" como un factor clave del rendimiento. Según los autores, empleados comprometidos muestran altos niveles de energía y concentración, lo que se traduce en un rendimiento superior. Su modelo destaca la interacción entre recursos laborales, las demandas del trabajo y el compromiso del empleado como determinantes críticos del rendimiento, lo que subraya la importancia de promover entornos laborales que potencien la implicación activa de los trabajadores.

El rendimiento laboral también se estudia desde la perspectiva de las competencias organizacionales. Según Boyatzis (2008), el desempeño eficaz requiere una alineación entre las competencias individuales y las demandas del rol, junto con un entorno organizacional que facilite su desarrollo. Este enfoque subraya la relevancia de los procesos de selección, formación y evaluación continua para asegurar que los empleados posean las habilidades necesarias para alcanzar un rendimiento óptimo.

### **3.2.2.1. Teorías sobre el rendimiento laboral**

El rendimiento laboral es un concepto central en la gestión de recursos humanos, y diversas teorías han intentado explicarlo desde múltiples perspectivas. Una de las más destacadas es la Teoría del Comportamiento Planificado de Ajzen (1991), lo que implica que la conducta humana está influenciada por la intención de realizar una acción, la cual a su vez depende de tres elementos: la disposición hacia la conducta, Las reglas que son de



naturaleza subjetiva y la manera en que se percibe el control sobre el comportamiento individual. En el contexto laboral, esta teoría implica que un empleado será más propenso a desempeñarse eficazmente si tiene una actitud positiva hacia sus tareas, percibe apoyo social para realizarlas y siente que posee el control necesario sobre su desempeño.

Otra teoría relevante es la Teoría de la Motivación de Maslow, (1943) quien propuso una jerarquía de necesidades humanas que van desde las más básicas, como las fisiológicas, hasta las más elevadas, como la autorrealización. Aplicada al ámbito laboral, esta teoría sugiere que los empleados buscan satisfacer estas necesidades en el trabajo, y su motivación, y por ende su rendimiento, dependerá de qué tan bien la organización facilite la satisfacción de estas necesidades en orden ascendente. Por ejemplo, un ambiente laboral seguro satisface necesidades de seguridad, mientras que oportunidades de desarrollo profesional atienden a la necesidad de autorrealización.

En cuanto a las teorías de evaluación del desempeño, estas se centran en cómo calcular y gestionar el rendimiento de los trabajadores. Una de las metodologías más utilizadas es la Evaluación 360°, que recopila retroalimentación de supervisores, compañeros, subordinados e incluso clientes, proporcionando una visión integral del desempeño del empleado. Este enfoque permite identificar fortalezas y áreas de mejora desde diversas perspectivas, fomentando un desarrollo más equilibrado y efectivo (Jerves y Barragán, 2024).

### **3.2.2.2. Factores que influyen en el rendimiento laboral**

El rendimiento laboral es un fenómeno multifacético influenciado por una combinación de factores individuales, organizacionales y externos. Comprender cómo interactúan estos elementos es esencial para optimizar la productividad y el bienestar en el entorno de trabajo (Díaz et al., 2020).



## a) Factores Individuales

Los factores individuales abarcan las habilidades, experiencia y motivación de cada empleado. Las habilidades y la experiencia determinan la capacidad técnica y la competencia para realizar tareas específicas, mientras que la motivación impulsa el esfuerzo y la dedicación hacia el trabajo. Según un estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Chota, se encontró que factores como la edad, el nivel educativo y la experiencia laboral están significativamente relacionados con el desempeño profesional de los trabajadores. Este descubrimiento enfatiza la relevancia de tomar en cuenta las características individuales al evaluar y promover el rendimiento en el trabajo (Díaz et al., 2020).

## b) Factores Organizacionales

Los factores organizacionales incluyen el entorno de trabajo, el liderazgo y los recursos disponibles. Un entorno laboral positivo, caracterizado por condiciones adecuadas y relaciones interpersonales saludables, puede contribuir de manera significativa. Asimismo, el estilo de liderazgo impacta en el nivel de satisfacción y productividad de los empleados; líderes que fomentan la participación y proporcionan apoyo tienden a promover un mejor desempeño. Un estudio en la empresa TÍA S.A. identificó que un clima organizacional favorable está directamente relacionado con un mayor desempeño laboral de los empleados (Díaz et al., 2020).

## c) Factores Externos

El contexto socioeconómico y las condiciones externas también afectan el rendimiento laboral. Factores como la estabilidad económica, las políticas

gubernamentales y las oportunidades educativas en la comunidad pueden influir en la disponibilidad de empleo y en la calidad de la fuerza laboral. Por ejemplo, en entornos donde existen limitaciones económicas o falta de acceso a la educación, es posible que los empleados enfrenten desafíos adicionales que impacten su desempeño en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo destaca que los factores externos, como las condiciones sociales y económicas, son determinantes clave en la calidad de vida laboral (Díaz et al., 2020).

#### **d) Interrelación de los Factores**

Es importante reconocer que estos componentes no actúan de modo aislado; interactúan y se influyen mutuamente. Por ejemplo, un empleado altamente motivado (factor individual) puede ver disminuida su productividad si trabaja en un entorno con recursos insuficientes (factor organizacional) o en una economía inestable (factor externo). Por consiguiente, es fundamental que las organizaciones implementen un enfoque integral que tenga en cuenta todos estos diferentes aspectos y dimensiones que influyen para mejorar el rendimiento laboral de manera efectiva (Díaz et al., 2020).

#### **3.2.2.3. Impacto del rendimiento en los objetivos**

*El rendimiento individual es fundamental para el éxito de una organización. Cada empleado aporta habilidades, conocimientos y actitudes que, al ser aplicados eficazmente, juegan un papel fundamental en la consecución de las metas y objetivos establecidos por la organización. La Teoría de la Fijación de Metas de Locke y Latham (1990) postula que establecer objetivos claros y desafiantes motiva a los individuos a mejorar su desempeño. Por ejemplo, un empleado con metas bien definidas y alcanzables tenderá a enfocarse y*



esforzarse más, elevando su productividad y calidad de trabajo. Este aumento en el rendimiento individual se refleja en la eficiencia y eficacia de la organización en su conjunto.

El desempeño grupal es la suma de las contribuciones individuales dentro de un equipo. La Teoría de la Interdependencia de Tareas de Thompson (1967) sugiere que, en tareas interdependientes, la colaboración y coordinación entre miembros son esenciales para el éxito del grupo. Un equipo cohesionado, donde cada miembro comprende su rol y cómo complementa a los demás, puede lograr resultados superiores a la mera suma de esfuerzos individuales. Por poner un caso concreto, en el contexto de un proyecto que se centra en el desarrollo de software, la sinergia entre programadores, diseñadores y analistas es crucial para entregar un producto de calidad en tiempo y forma.

La relación entre el rendimiento individual y grupal impacta de manera directa en los resultados generales de la organización. La Teoría de Sistemas de Von (1968) postula que una organización se configura como un sistema constituido por diversas partes interrelacionadas; el desempeño de cada parte influye en el todo. Así, altos niveles de rendimiento individual y grupal conducen a una mayor competitividad, satisfacción del cliente y rentabilidad. Por ejemplo, en una empresa manufacturera, la eficiencia de los operarios (rendimiento individual) y la coordinación entre departamentos de producción y logística (desempeño grupal) determinan la habilidad que tiene la empresa para llevar a cabo el cumplimiento de los pedidos y mantener la satisfacción del cliente.

#### **3.2.2.4. Rendimiento en el cambio organizacional**

La adopción de tecnologías emergentes por parte de las organizaciones puede influir de manera considerable en la eficiencia del desempeño laboral. Por un lado, la adopción de herramientas digitales y sistemas automatizados puede acrecentar la eficiencia y



productividad de los trabajadores al facilitar la realización de tareas complejas y reducir el tiempo dedicado a actividades rutinarias. Sin embargo, la introducción de estas tecnologías también puede generar desafíos, como el tecnoestrés, que se refiere al estrés experimentado por los trabajadores al adaptarse a nuevas herramientas tecnológicas. Este fenómeno puede disminuir la satisfacción laboral y afectar negativamente el desempeño de los empleados si no se gestionan adecuadamente los procesos de formación y adaptación (Atrian y Ghobbeh, 2023).

Las reestructuraciones organizacionales, como fusiones, adquisiciones o cambios en la estructura interna, también influyen en el rendimiento laboral. Estos procesos suelen implicar modificaciones en las funciones y responsabilidades de los empleados, lo que puede generar incertidumbre y resistencia al cambio. La Teoría del Estrés Laboral sugiere que tales cambios pueden aumentar los niveles de estrés entre los trabajadores, afectando su salud mental y, en consecuencia, su desempeño. Para mitigar estos efectos, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias de comunicación efectiva y apoyo psicológico durante las fases de transición (García y López, 2015).

Las crisis económicas representan otro factor externo que puede afectar el rendimiento laboral. Durante períodos de recesión, las empresas pueden enfrentar restricciones financieras que las lleven a reducir personal o recursos, incrementando la carga de trabajo para los empleados restantes. Este aumento en la demanda laboral, combinado con la preocupación por la estabilidad del empleo, puede disminuir la motivación y el compromiso de los trabajadores, repercutiendo negativamente en su desempeño. La Teoría de la Conservación de Recursos postula que, en situaciones de estrés, los individuos intentan conservar sus recursos físicos y mentales, lo que puede traducirse en una reducción del esfuerzo laboral para proteger su bienestar (Merino, 2013).



### 3.3. Marco conceptual

**Asistencia y puntualidad;** son dimensiones esenciales del rendimiento laboral, ya que reflejan el compromiso y la responsabilidad del trabajador hacia sus obligaciones. Un historial consistente de asistencia y puntualidad garantiza la continuidad de las operaciones y minimiza las interrupciones en el flujo de trabajo. Estos comportamientos son valorados como signos de profesionalismo y disciplina, contribuyendo a la estabilidad y eficiencia organizacional.

**Condiciones laborales;** engloban los aspectos físicos, materiales y organizacionales del entorno de trabajo que influyen directamente en la percepción de comodidad y seguridad del empleado. Estos incluyen elementos como el ambiente físico, la carga laboral, las herramientas disponibles y la organización del tiempo de trabajo. Un entorno laboral adecuado no solo garantiza el bienestar del trabajador, sino que también promueve una mayor productividad y satisfacción al minimizar factores de estrés o incomodidad.

**Productividad;** se refiere a la capacidad del empleado para generar resultados efectivos y cumplir con los objetivos establecidos en su rol dentro de la organización. Este concepto abarca tanto la cantidad como la calidad del trabajo realizado en un tiempo determinado. La productividad está influenciada por factores como las habilidades del trabajador, la gestión eficiente de los recursos y la motivación, siendo un indicador clave del rendimiento individual y organizacional.

**Reconocimiento;** se centra en la valoración específica de los logros, esfuerzos y contribuciones de los empleados por parte de la organización. Esto puede manifestarse en forma de recompensas económicas, elogios, oportunidades de crecimiento profesional o incentivos no monetarios. Cuando los empleados perciben que su trabajo es valorado y



reconocido, se genera un impacto positivo en su autoestima y motivación, lo que contribuye significativamente a su satisfacción y compromiso con la organización.

**Relaciones interpersonales;** en el lugar de trabajo se refieren a la calidad de las interacciones entre los empleados, sus compañeros y los superiores jerárquicos. Una comunicación efectiva, el respeto mutuo y un clima de cooperación son fundamentales para fortalecer la dinámica grupal y reducir los conflictos laborales. Un ambiente laboral donde las relaciones interpersonales son positivas fomenta un sentido de pertenencia, incrementa la motivación y, en consecuencia, mejora la satisfacción laboral.

**Trabajo en equipo;** se refiere a la capacidad del empleado para colaborar de manera efectiva con otros, compartiendo responsabilidades y esforzándose por alcanzar metas comunes. Esta dimensión implica habilidades como la habilidad para comunicarse eficazmente, la capacidad de demostrar empatía hacia los demás, así como la destreza en la resolución de conflictos, son aspectos fundamentales que contribuyen de manera significativa al logro del éxito en un ámbito colectivo. Un desempeño eficaz en equipo no solo optimiza los resultados del grupo, sino que también fortalece el compromiso y la cohesión en el entorno laboral.

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

#### 4.2. Hipótesis específicas

**HE1.** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

**HE2.** Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

**HE3.** Existe relación significativa entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

#### 4.3. Variables

##### Variable 1: Satisfacción laboral

- Condiciones laborales
- Relaciones interpersonales
- Reconocimiento

##### Variable 2: Rendimiento

- Productividad
- Asistencia y puntualidad
- Trabajo en equipo



4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. SATISFACCIÓN LABORAL (Locke, 1976).	1.1. Condiciones laborales	1.1.1. Adecuación del espacio físico
		1.1.2. Seguridad percibida
		1.1.3. Recursos de protección personal
	1.2. Relaciones interpersonales	1.2.1. Comunicación efectiva
		1.2.2. Apoyo recibido del supervisor
		1.2.3. Clima de trabajo en equipo
		1.2.4. Resolución de conflictos
	1.3. Reconocimiento	1.3.1. Elogios por el buen desempeño
		1.3.2. Criterios para otorgar incentivos
1.3.3. Bonificaciones económicas		
2. RENDIMIENTO (Campbell, 1990).	2.1. Productividad	2.1.1. Cumplimiento de metas
		2.1.2. Tareas completadas en el plazo
		2.1.3. Manejo de la carga laboral
	2.2. Asistencia y puntualidad	2.2.1. Cumplimiento del horario
		2.2.2. Ausencias en el rendimiento
		2.2.3. Permisos no justificados
	2.3. Trabajo en equipo	2.3.1. Participación en actividades
		2.3.2. Contribución individual
		2.3.3. Comunicación efectiva

*Nota.* La tabla muestra los indicadores y dimensiones de las variables de estudio 1 y 2.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para describir fenómenos, establecer relaciones y probar hipótesis. Utiliza métodos estructurados como encuestas y experimentos para obtener información objetiva y replicable, y los resultados suelen representarse mediante estadísticas descriptivas o inferenciales (Hernández et al., 2014).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El método deductivo es un enfoque lógico que parte de teorías generales o principios universales para derivar conclusiones específicas. En este método, se plantean hipótesis basadas en teorías existentes y se validan mediante observaciones o experimentos, permitiendo verificar o refutar dichas hipótesis (Popper, 2005).

#### 5.3. Tipo de investigación

La investigación aplicada se orienta hacia la resolución de problemas específicos en contextos prácticos. Su objetivo principal es generar conocimiento útil que pueda implementarse directamente en la mejora de procesos, productos o servicios, a menudo vinculados con necesidades sociales, tecnológicas o empresariales (Creswell, 2017).



## 5.4. Nivel de investigación

El enfoque correlacional se propone como objetivo principal identificar y examinar de manera detallada la relación que puede existir entre dos o más variables, realizando este análisis sin ningún tipo de manipulación de las mismas, pero no establece causalidad directa entre ellas (Arias et al., 2020).

## 5.5. Diseño de investigación

No experimental – transversal, este diseño de investigación se caracteriza por observar y analizar fenómenos en un momento específico del tiempo, sin intervención o manipulación por parte del investigador. Es útil para describir situaciones, identificar patrones y explorar relaciones entre variables (Cenedesi y Vouillat, 2023).

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

La población hace alusión al total absoluto de individuos, objetos o eventos que forman parte de un determinado grupo o categoría, y que poseen características comunes relevantes para un estudio. Es el grupo del cual se extraen muestras y sobre el que se busca generalizar los hallazgos (Hernández et al. 2014).

El marco muestral según la planilla de trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés en Sicuani existen un total de 43 trabajadores en las diferentes áreas de la obra en construcción.

### 5.6.2. Muestra

La muestra se define como un grupo más pequeño que ha sido cuidadosamente seleccionado y que representa de manera efectiva a la población total que ha sido elegida para formar parte de un estudio. Su tamaño y composición garantiza que los resultados sean generalizables a toda la población objetivo (Hernández et al., 2014).

El muestreo del estudio se considera censal.

## 5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

### 5.7.1. Técnica

La encuesta constituye un método de recolección de datos que emplea un conjunto ordenado de interrogantes, diseñado para obtener información específica de los participantes. Es ampliamente utilizado en investigaciones sociales, económicas y de mercado (Baena, 2017).

### 5.7.2. Instrumento

El cuestionario es un instrumento de investigación compuesto mediante un conjunto de preguntas estructuradas o semiestructuradas que son presentadas a los participantes. Está diseñado para recopilar datos cuantitativos o cualitativos sobre actitudes, opiniones o comportamientos (Baena, 2017).

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

El alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico utilizado para llevar a cabo la evaluación de la firmeza interna de un instrumento de medición, tal como un cuestionario. Valores cercanos a 1 indican una alta confiabilidad, lo que significa que los ítems del instrumento son coherentes entre sí (Vara-Horna, 2010).

**Fórmula de cálculo:**

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

### 5.8.2. Prueba estadística de confiabilidad

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Variables	Nº de elementos	Casos válidos	Valor Alfa de Cronbach
Satisfacción laboral	10	43	,822
Rendimiento	9	43	,800

*Nota.* la tabla muestra el grado de confiabilidad del instrumento en ambas variables.



La prueba de confiabilidad, evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, demuestra una alta consistencia interna en las variables estudiadas. En la variable "Satisfacción laboral", con 10 ítems y 43 casos válidos, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,822, lo que indica un nivel de confiabilidad elevado. De manera similar, en la variable "Rendimiento", compuesta por 9 ítems y 43 casos válidos, se obtuvo un alfa de 0.800, también considerado alto. Estos resultados reflejan que los ítems de cada variable son coherentes entre sí y que el instrumento es adecuado para medir los constructos planteados.

### **5.8.3. Validez**

La validez por juicio de expertos evalúa la adecuación y relevancia de los elementos de un instrumento de medición mediante la revisión de especialistas en el área de estudio. Este proceso asegura que el instrumento mide con precisión lo que se propone medir (Creswell, 2018).

### **5.9. Procedimiento de tratamiento de datos**

Desarrollé un instrumento destinado a una muestra de investigación, la cual fue debidamente validada por un grupo de expertos que poseen títulos de maestría y doctorado, con el propósito de recopilar información relevante para el estudio. Colaboré con el personal de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés en Sicuani, utilizando herramientas basadas en métodos de encuesta. Esta herramienta fue implementada en un grupo específico de empleados que fueron cuidadosamente seleccionados para que representaran de manera adecuada una muestra representativa de la comunidad local. La información que fue recopilada se estructuró de manera ordenada en una matriz de datos utilizando el software de Excel. Posteriormente, los datos se transfirieron al programa SPSS, donde fueron analizados para identificar las tendencias requeridas.

## 5.10. Contrastación de las hipótesis

### 5.10.1. Contrastación de la hipótesis general

#### A. Hipótesis general

**H0.** No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

**H1.** Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

#### B. Nivel de significancia

Si p-valor es  $< 0.05$  se rechaza H0.

#### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 3**

*Prueba de la hipótesis general del estudio*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,569	,089	6,220	,000
N de casos válidos	43			

**Nota.** Se evita asumir la hipótesis nula, se emplea el error estándar asintótico, que sí la presupone.

#### D. Resultado p-valor

El valor p obtenido (0.000) es significativamente menor que el nivel de significancia establecido ( $\alpha=0.05$ ). Este resultado indica una alta evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

#### E. Conclusión

Dado que el valor p confirma que la relación observada es significativa, se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento. Este hallazgo subraya la importancia de la satisfacción laboral como factor asociado al desempeño en el contexto laboral analizado.

### 5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas

#### A. Hipótesis específica 1

**H0.** No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

**H1.** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

#### B. Nivel de significancia

Si p-valor es  $< 0.05$  se rechaza H0.

#### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 4**

*Prueba de la hipótesis específica 1 del estudio*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,507	,099	5,025	,000
N de casos válidos		43			

*Nota.* Se evita asumir la hipótesis nula, se emplea el error estándar asintótico, que sí la presupone.

#### D. Resultado p-valor

Se obtuvo un valor p de 0.000, el cual es significativamente menor al nivel de significancia establecido ( $\alpha=0.05$ ). Este resultado demuestra una fuerte evidencia para rechazar la hipótesis nula.

#### E. Conclusión

Dado que el valor p confirma la significancia estadística, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por consiguiente, se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento. Este resultado enfatiza la influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los trabajadores.



## A. Hipótesis específica 2

**H0.** No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

**H1.** Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

## B. Nivel de significancia

Si p-valor es  $< 0.05$  se rechaza H0.

## C. Prueba de hipótesis

**Tabla 5**

*Prueba de la hipótesis específica 2 del estudio*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,381	,110	3,418	,001
N de casos válidos	43			

*Nota.* Se evita asumir la hipótesis nula, se emplea el error estándar asintótico, que sí la presupone.

## D. Resultado p-valor

El valor p obtenido fue de 0.001, lo que es significativamente menor al nivel de significancia establecido ( $\alpha=0.05$ ). Este resultado proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula.

## E. Conclusión

En base a estos resultados, se decide rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento. Esto resalta la importancia de las relaciones interpersonales como un factor influyente en el desempeño laboral.

### A. Hipótesis específica 3

**H0.** No existe relación significativa entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

**H1.** Existe relación significativa entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.

### B. Nivel de significancia

Si p-valor es  $< 0.05$  se rechaza H0.

### C. Prueba de hipótesis

**Tabla 6**

*Prueba de la hipótesis específica 3 del estudio*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,573	,094	6,068	,000
N de casos válidos	43			

*Nota.* Se evita asumir la hipótesis nula, se emplea el error estándar asintótico, que sí la presupone.

### D. Resultado p-valor

El valor p obtenido fue de 0.000, siendo notablemente inferior al nivel de significancia predefinido ( $\alpha=0.05$ ). Este hallazgo proporciona una sólida evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula.

### E. Conclusión

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), concluyendo que existe una relación significativa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento. Este resultado destaca que el reconocimiento laboral tiene un impacto relevante en el desempeño de los trabajadores.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos durante la investigación, organizados en tres secciones principales. En primer lugar, se incluye el análisis de normalidad de los datos, realizado para verificar los supuestos estadísticos necesarios para las pruebas subsecuentes. En segundo lugar, se expone el análisis correlacional mediante el coeficiente de Pearson, con el propósito de identificar relaciones significativas entre las variables en estudio. Finalmente, se discuten los hallazgos más relevantes, contrastando los resultados obtenidos con la literatura previa y considerando sus implicancias en el contexto de la investigación. Esta estructura permite una interpretación clara y fundamentada de los datos, ofreciendo una visión integral de los aspectos estudiados.

##### 6.1.1. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

**H0:** Los datos siguen una distribución normal si el valor de significación es mayor que 0.05.

**HA:** Los datos no siguen una distribución normal si la significación es menor o igual a 0.05.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk en la satisfacción laboral y rendimiento*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,951	43	,066
Rendimiento	,962	43	,159

*Nota.* La significación de Lilliefors establece un límite inferior para la significación real.



En la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, los resultados muestran valores de significación de 0.066 para satisfacción laboral y 0.159 para rendimiento, ambos superiores al considerar un nivel de significancia establecido en 0.05, se determina que los resultados obtenidos se evaluarán en función de este umbral estadístico específico. Este resultado sugiere que no se ha rechazado la hipótesis nula, lo que lleva a la conclusión de que los datos correspondientes a ambas variables se ajustan a una distribución normal. Este ajuste es un requisito fundamental que debe cumplirse para que ciertos análisis estadísticos sean válidos para la aplicación de pruebas estadísticas paramétricas en el análisis.

### 6.1.2. Escala de valoración de las correlaciones

**Tabla 8**  
*Valoración del grado de correlación*

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

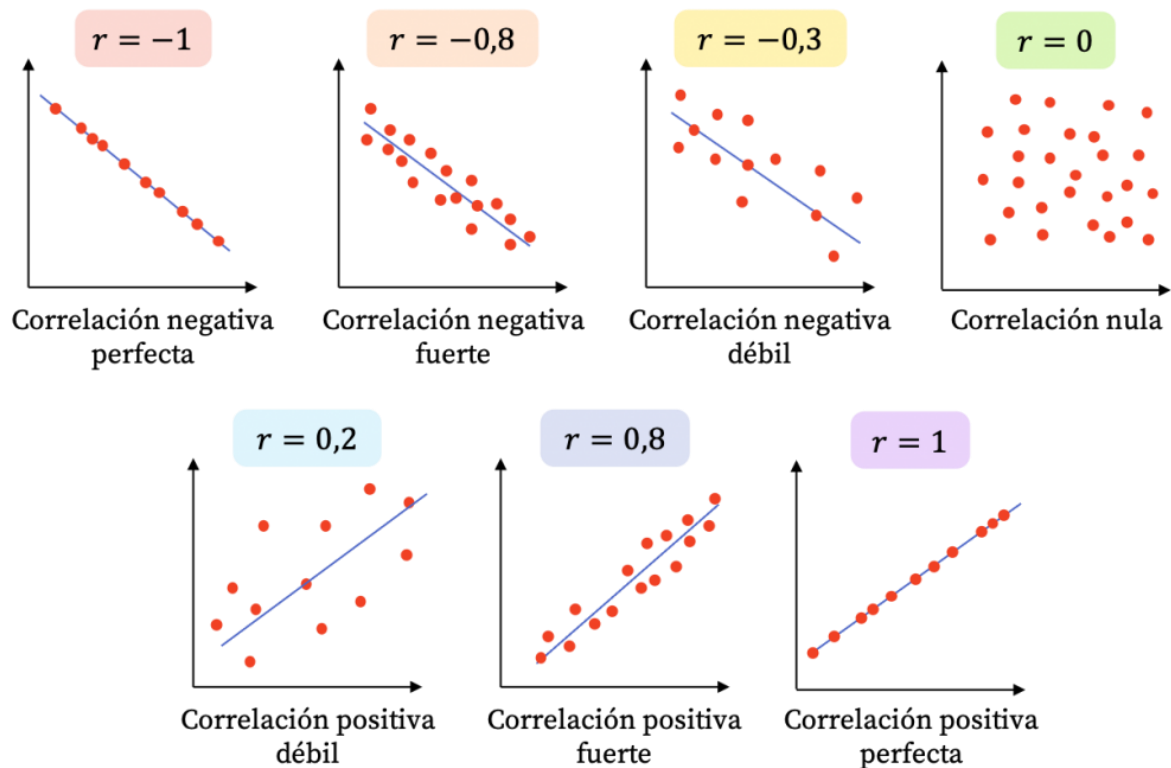
*Nota:* la tabla muestra la correlación según (Hinkle et al. 2003).

La Tabla 8 presenta una escala para interpretar las correlaciones entre variables, organizada en rangos que varían desde correlaciones muy positivas a muy negativas, incluyendo categorías de clasificación alta, moderada y baja, tanto en sentido positivo como negativo. Según Hinkle et al. (2003), esta herramienta facilita la evaluación de la intensidad y dirección de la relación entre dos variables. Una valoración muy fuerte (entre 0,90 y 1,00 o entre -0,90 y -1,00) refleja una conexión significativa, mientras que una valoración débil (entre 0,30 y 0,50 o entre -0,30 y -0,50) denota una relación menos intensa. Este enfoque nos ayudará a comprender con mayor claridad las relaciones internas en el marco de la investigación y su correspondencia con los objetivos establecidos.

### 6.1.3. Escala de interpretación de los diagramas de dispersión

**Figura 1**

*Interpretación de los diagramas de dispersión*



El gráfico de dispersión es una herramienta útil para observar la relación entre dos variables mediante una representación gráfica, lo que facilita su análisis. La disposición y organización de los diferentes puntos en el gráfico proporciona la oportunidad de reconocer y discernir patrones específicos que ilustran tanto la esencia como la fuerza de la relación que existe entre las distintas variables. Por ejemplo, un patrón ascendente de los puntos sugiere una compensación positiva, mientras que un patrón descendente indica una compensación negativa. Si los puntos están próximos a una línea recta, la relación es fuerte; en cambio, si están más dispersos, la relación es débil o inexistente. La figura 1 muestra cómo estos patrones pueden variar, destacando las diferentes maneras en que dos variables pueden estar vinculadas, lo que resulta esencial para comprender las interacciones dentro del estudio. Este enfoque visual complementa los métodos cuantitativos, ofreciendo una perspectiva más integral y comprensible de las relaciones analizadas.

## 6.2. Análisis e interpretación de resultados

**Tabla 9**

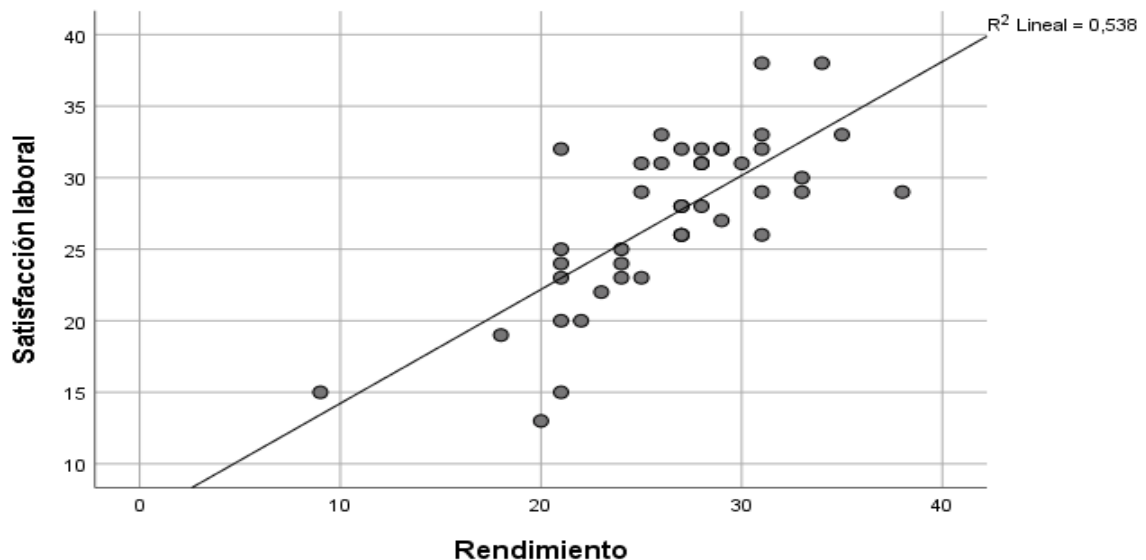
*Prueba de correlación de Pearson del objetivo general*

		Satisfacción laboral	Rendimiento
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Rendimiento	Correlación de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

*Nota.* La compensación observada es significativa en un 99 %.

**Figura 2**

*Diagrama de puntos del objetivo general*



*Nota.* Se muestra la línea ascendente que confirma la relación de las variables.

El análisis de la prueba de calificación de Pearson indica un coeficiente de relación de 0.734 entre la satisfacción laboral y el rendimiento, lo cual señala una relación **positiva alta** entre ambas variables. Este resultado se ve respaldado visualmente por el diagrama de dispersión, donde se observa una clara tendencia ascendente que confirma la conexión entre las variables estudiadas. Este hallazgo implica que un aumento en la satisfacción laboral está asociado con un incremento en el rendimiento de los trabajadores, destacando la importancia de priorizar el bienestar laboral como un factor clave para mejorar el desempeño en el contexto laboral analizado.

**Tabla 10**

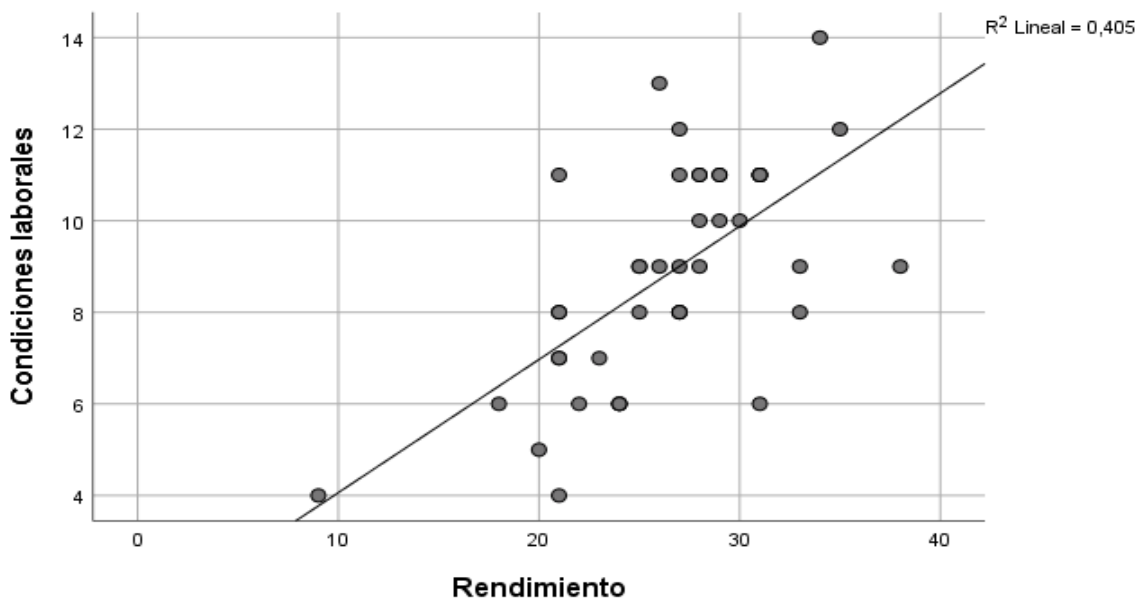
*Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 1*

		Condiciones laborales	Rendimiento
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,636**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Rendimiento	Correlación de Pearson	,636**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

*Nota.* La compensación observada es significativa en un 99 %.

**Figura 3**

*Diagrama de puntos del objetivo específico 1*



*Nota.* Se muestra la línea ascendente que confirma la relación de las variables.

El análisis de la prueba de evaluación de Pearson para el objetivo específico 1 muestra un coeficiente de relación de 0.636 entre las condiciones laborales y el rendimiento, indicando una relación **positiva moderada** entre estas variables. Este resultado se refuerza visualmente mediante el diagrama de dispersión, donde se observa una tendencia ascendente que respalda la conexión entre ambas. Este hallazgo sugiere que mejores condiciones laborales están asociadas con un mayor rendimiento de los trabajadores, destacando la relevancia de optimizar el entorno laboral para mejorar el desempeño en las actividades ejecutadas.

**Tabla 11**

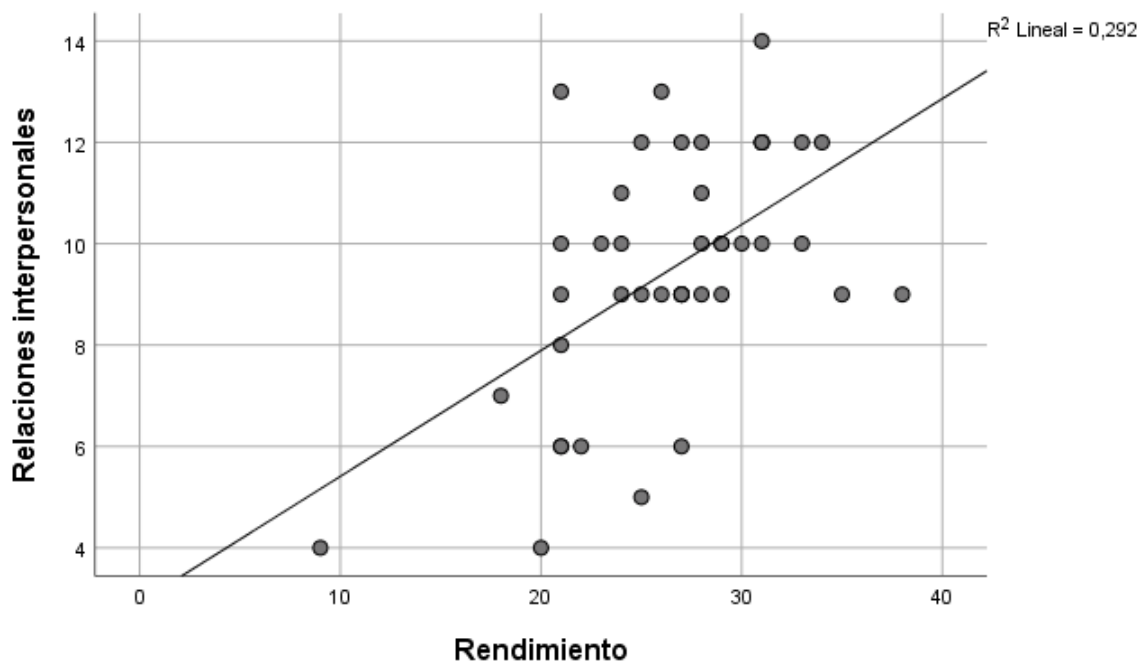
*Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 2*

		Relaciones interpersonales	Rendimiento
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,540**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Rendimiento	Correlación de Pearson	,540**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

*Nota.* La compensación observada es significativa en un 99 %.

**Figura 4**

*Diagrama de puntos del objetivo específico 2*



*Nota.* Se muestra la línea ascendente que confirma la relación de las variables.

El análisis de la prueba de evaluación de Pearson para el objetivo específico 2 revela un coeficiente de relación de 0.540, indicando una relación **positiva moderada** entre las relaciones interpersonales y el rendimiento de los trabajadores. Este resultado se respalda con el diagrama de dispersión, que muestra una tendencia ascendente consistente con la relación observada. Este hallazgo sugiere que mejores relaciones interpersonales están asociadas con un mayor rendimiento, resaltando la importancia de fomentar interacciones positivas entre los trabajadores para mejorar su desempeño en las actividades laborales.

**Tabla 12**

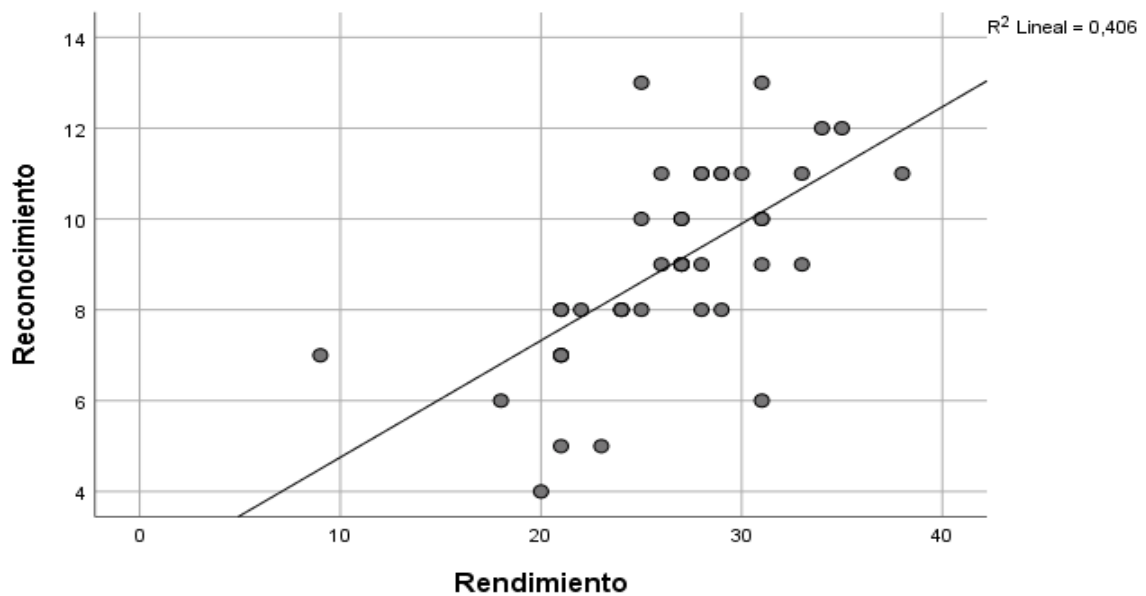
*Prueba de correlación de Pearson del objetivo específico 3*

		Reconocimiento	Rendimiento
Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,638**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Rendimiento	Correlación de Pearson	,638**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

*Nota.* La compensación observada es significativa en un %.

**Figura 5**

*Diagrama de puntos del objetivo específico 3*



*Nota.* Se muestra la línea ascendente que confirma la relación de las variables.

El análisis de la prueba de calificación de Pearson para el objetivo específico 3 muestra un coeficiente de relación de 0.638, lo que indica una relación **positiva moderada** entre el reconocimiento y el rendimiento de los trabajadores. Este resultado se refuerza visualmente mediante el diagrama de dispersión, donde se observa una clara tendencia ascendente que valida la conexión entre las variables. Este hallazgo implica que un mayor reconocimiento hacia los trabajadores está asociado con un mejor desempeño, subrayando la importancia de implementar estrategias de reconocimiento para potenciar el rendimiento laboral.



### 6.3. Discusión de resultados

En primer lugar, los resultados obtenidos en este estudio, que revelan una relación positiva alta entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral ( $r=0.734$ ,  $p<0.000$ ), son consistentes con los hallazgos de Idris et al. (2020), quienes también demostraron que la satisfacción laboral actúa como mediador en la relación entre el entorno laboral y el desempeño. Ambos estudios subrayan la importancia del entorno laboral como un factor determinante que influye significativamente en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. En nuestro caso, el coeficiente más alto podría atribuirse a un contexto organizacional con políticas que potencian directamente estas variables, en contraste con las mediaciones observadas en Idris et al.

En segundo lugar, al comparar con el estudio de Franciosi et al. (2023), donde se encontró que la remuneración tiene una compensación moderada con la satisfacción laboral ( $r=0.658$ ), nuestros resultados ofrecen una mayor magnitud en la relación general entre satisfacción y rendimiento. Esto sugiere que, además de la remuneración, otros factores como las relaciones interpersonales y la percepción de crecimiento profesional podrían tener un peso relevante en nuestro contexto de análisis. Los hallazgos respaldan la conclusión de Franciosi et al., que enfatizan la necesidad de estrategias integrales para mejorar las condiciones laborales.

Por último, los resultados también pueden contrastarse con los hallazgos de Vilca (2021), quien reportó una relación positiva pero débil entre satisfacción laboral y desempeño ( $Rho=0.328$ ). La diferencia en la intensidad de las correlaciones podría explicarse por las características muestrales y contextuales, como la naturaleza del trabajo o la cultura organizacional. En este sentido, nuestro estudio refuerza la idea de que las intervenciones organizacionales dirigidas a incrementar la satisfacción laboral pueden tener



un impacto más significativo en el rendimiento, especialmente en entornos donde las relaciones interpersonales y el apoyo organizacional están más desarrollados.

En primer lugar, los hallazgos de este estudio, que revelan una relación positiva moderada entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral ( $r=0.636$ ,  $p<0.000$ ), son coherentes con los resultados de Deza et al. (2023) , quienes también identifican una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, destacando la influencia de las condiciones laborales. En ambos estudios, se resalta la importancia de factores como las relaciones interpersonales y las oportunidades de crecimiento profesional, sugiriendo que mejorar estos aspectos puede contribuir significativamente al rendimiento organizacional. La similitud en los resultados refuerza la validez de las conclusiones respecto a la relevancia de un entorno laboral favorable.

En segundo lugar, los resultados obtenidos pueden contrastarse con los hallazgos de Kumari et al. (2021) , quienes identifican que la motivación y los sistemas de recompensa tienen un impacto positivo significativo en el desempeño laboral, actuando la satisfacción laboral como mediador parcial. En nuestro estudio, aunque no se evaluó la motivación como variable independiente, los resultados sugieren que las condiciones laborales podrían incluir factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que potencian el rendimiento. La evaluación más alta en Kumari et al. indica que una combinación de condiciones laborales óptimas y estrategias de motivación puede generar mayores beneficios para las organizaciones.

Los resultados también encuentran apoyo en el estudio de Lajo (2023) , que reportó una relación positiva alta ( $Rho=0.722$ ) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. En el presente estudio, aunque la relación es moderada, se observa que las condiciones laborales, que incluyen aspectos administrativos, desempeñan un papel crucial en el rendimiento de los trabajadores. Las diferencias en la magnitud de las correlaciones



podrían atribuirse a las características de las muestras y al contexto organizacional, pero ambos estudios subrayan la importancia de la gestión efectiva para optimizar el desempeño laboral.

En primer lugar, los hallazgos de este estudio, que demuestran una relación positiva moderada entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral ( $r=0.540$ ,  $p<0.001$ ), coinciden con los resultados de Perca (2023), quien destacó que las relaciones interpersonales positivas son un factor determinante en la satisfacción laboral. Si bien Perca enfatiza el impacto de estas relaciones en el bienestar laboral, los resultados actuales sugieren que también influyen directamente en el rendimiento, subrayando la importancia de crear un ambiente laboral que fomente interacciones colaborativas y un clima organizacional saludable.

En segundo lugar, el estudio de Susanto et al. (2022) respalda los resultados al demostrar que el equilibrio entre vida laboral y personal, apoyado por supervisores que fortalecen las relaciones interpersonales, mejora tanto la satisfacción como el desempeño laboral. Aunque Susanto et al. considere que la satisfacción laboral actúa como mediador, los resultados actuales confirman que las relaciones interpersonales tienen un impacto directo en el rendimiento, lo que podría atribuirse a un enfoque organizacional en la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas.

Por último, los resultados se alinean parcialmente con los hallazgos de Saavedra & Delgado (2023), quienes concluyeron que la gestión administrativa adecuada contribuye a la mejora de las relaciones interpersonales, impactando positivamente en el desempeño de los colaboradores. Si bien Saavedra & Delgado destacan la influencia de una estructura de gestión, los resultados actuales sugieren que incluso en ausencia de una gestión ideal, las relaciones interpersonales pueden jugar un papel fundamental en la mejora del rendimiento, destacando su relevancia como un recurso humano estratégico.



En primer lugar, el resultado obtenido en este estudio, que indica una relación positiva moderada entre el reconocimiento y el rendimiento laboral ( $r=0.638$ ,  $p<0.000$ ), guarda relación con los hallazgos de Bernales et al. (2022), quienes identifican que la gestión organizacional, que incluye el reconocimiento como componente clave, tiene una evaluación positiva moderada con la satisfacción laboral ( $\rho=0.573$ ,  $p<0.05$ ). Ambos estudios subrayan la importancia del reconocimiento como una herramienta para mejorar el rendimiento laboral, destacando que el reconocimiento efectivo puede actuar como un catalizador del compromiso y la productividad.

En segundo lugar, los resultados también se encuentran en el estudio de Hajiali et al. (2022), donde el estilo de liderazgo y las competencias mostraron un impacto positivo significativo en el desempeño de los empleados, mediado parcialmente por la satisfacción laboral. Aunque en nuestro estudio no se evalúa la mediación, el hallazgo sugiere que el reconocimiento, como parte de un liderazgo efectivo, podría influir directamente en el rendimiento, respaldando la idea de que el reconocimiento es una forma clave de refuerzo positivo.

En tercer lugar, los hallazgos de Macedo et al. (2023) refuerzan la relación positiva entre el reconocimiento y el rendimiento. Aunque el estudio de Macedo et al. se enfoca en la satisfacción con la vida y su impacto en el desempeño, destaca cómo factores psicosociales, como el reconocimiento, pueden mejorar significativamente la percepción de calidad de vida laboral y, en consecuencia, el rendimiento. Esto resalta la necesidad de implementar estrategias organizacionales que incluyan el reconocimiento como un pilar para optimizar el desempeño.

En síntesis, el reconocimiento emerge como un factor clave para el rendimiento laboral, evidenciado por la evaluación moderada observada en este estudio. Los antecedentes revisados corroboran que el reconocimiento no solo mejora el desempeño



directo de los empleados, sino que también tiene efectos positivos indirectos al fortalecer la satisfacción laboral y la calidad de vida. Estos resultados refuerzan la importancia de desarrollar políticas de reconocimiento sistemático para potenciar tanto el bienestar como la productividad en los entornos laborales.

Finalmente, aunque el reconocimiento demuestra una relación significativa con el rendimiento, los antecedentes sugieren que su impacto puede amplificarse cuando se combina con otros factores, como estilos de liderazgo efectivos y condiciones laborales favorables. Esto subraya la necesidad de un enfoque integral en la gestión de recursos humanos, donde el reconocimiento sea parte de un sistema más amplio de apoyo al trabajador para maximizar los resultados organizacionales.



## CONCLUSIONES

**Primera:** El objetivo general fue; encontrar el grado de relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024. El análisis de la prueba de calificación de Pearson indica un coeficiente de relación de 0.734 entre la satisfacción laboral y el rendimiento, lo cual señala una relación **positiva alta** entre ambas variables. El valor p obtenido (0.000) es significativamente menor que el nivel de significancia establecido (alfa=0.05) este resultado confirma que la relación observada es significativa. Este hallazgo implica que un aumento en la satisfacción laboral está asociado con un incremento en el rendimiento de los trabajadores, destacando la importancia de priorizar las condiciones laborales y el reconocimiento como un factor clave para mejorar el desempeño en el contexto laboral analizado.

**Segunda:** El objetivo específico 1 fue; establecer el grado de relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024. El análisis de la prueba de evaluación de Pearson para el objetivo específico 1 muestra un coeficiente de relación de 0.636 entre las condiciones laborales y el rendimiento, indicando una relación **positiva moderada** entre estas variables. El valor p obtenido (0.000) es significativamente menor que el nivel de significancia establecido (alfa=0.05) este resultado confirma que la relación observada es significativa. Este hallazgo sugiere que mejores condiciones



laborales están asociadas con un mayor rendimiento de los trabajadores, destacando la relevancia de optimizar el entorno laboral para mejorar el desempeño en las actividades ejecutadas.

**Tercera:** El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024. El análisis de la prueba de evaluación de Pearson para el objetivo específico 2 revela un coeficiente de relación de 0.540, indicando una relación **positiva moderada** entre las relaciones interpersonales y el rendimiento de los trabajadores. El valor p obtenido (0.001) es significativamente menor que el nivel de significancia establecido (alfa=0.05) este resultado confirma que la relación observada es significativa. Este hallazgo sugiere que mejores relaciones interpersonales están asociadas con un mayor rendimiento, resaltando la importancia de fomentar interacciones positivas entre los trabajadores para mejorar su desempeño en las actividades laborales.

**Cuarta:** El objetivo específico 3 fue; establecer el grado de relación entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024. El análisis de la prueba de calificación de Pearson para el objetivo específico 3 muestra un coeficiente de relación de 0.638, lo que indica una relación **positiva moderada** entre el reconocimiento y el rendimiento de los trabajadores. El valor p obtenido (0.000) es significativamente menor que el nivel de



significancia establecido ( $\alpha=0.05$ ) este resultado confirma que la relación observada es significativa. Este hallazgo implica que un mayor reconocimiento hacia los trabajadores está asociado con un mejor desempeño, subrayando la importancia de implementar estrategias de reconocimiento para potenciar el rendimiento laboral.



## RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al ingeniero supervisor de la obra priorizar políticas que incrementen la satisfacción laboral de los trabajadores mediante la implementación de bonificaciones económicas y no económicos, como bonificaciones por desempeño, programas de bienestar laboral y capacitaciones en habilidades técnicas y blandas. Además, se sugiere establecer un canal de comunicación eficiente entre los trabajadores y la dirección de la obra para identificar y atender sus necesidades, fortaleciendo el compromiso y la motivación laboral.
- Segunda:** Se sugiere al residente de obra optimizar las condiciones laborales mediante mejoras en la infraestructura del lugar de descanso, proporcionando áreas seguras, limpias y bien ventiladas, así como equipamiento y herramientas adecuadas para cada actividad. Además, se recomienda implementar pausas activas y programas de ergonomía laboral para reducir el riesgo de lesiones y aumentar la productividad. Esto debe ser complementado con inspecciones periódicas para garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud ocupacional.
- Tercera:** Se sugiere al equipo técnico de la obra y trabajadores en general, fomentar relaciones interpersonales saludables mediante talleres de trabajo en equipo, actividades de integración y capacitaciones en resolución de conflictos. También es importante establecer un sistema de liderazgo participativo donde se promueva la comunicación abierta y respetuosa entre los diferentes niveles jerárquicos, contribuyendo a un ambiente laboral colaborativo y productivo.



**Cuarta:** Se recomienda al administrador de obra y residente de obra encargados de las contrataciones y control del personal, implementar un programa formal de reconocimiento laboral que contemple premios mensuales al trabajador destacado, agradecimientos públicos por logros específicos y certificaciones de desempeño. Asimismo, es importante que los ingenieros y residentes de obra reconozcan el esfuerzo de los trabajadores en reuniones periódicas, reforzando la percepción de valor y aprecio dentro de la organización.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes.
- Arias, J. L., Covinos, M. R., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 237–247.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Atrian, A., & Ghobbeh, S. (2023). *Technostress and Job Performance: Understanding the Negative Impacts and Strategic Responses in the Workplace*.  
<https://arxiv.org/abs/2311.07072>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera). Grupo Editorial Patria.
- Bakker, AB y Bal, MP (2010). Compromiso y desempeño laboral semanal: un estudio entre docentes principiantes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, AB y Demerouti, E. (2017). Teoría de las demandas y recursos laborales: hacer balance y mirar hacia el futuro. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bernales, M. E., Farfán, J. F., Concha, C. J., Morales, J. J., & Farfán, D. E. (2022). Gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la corte de justicia de Lima, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2555–2573.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3266](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3266)
- Boyatzis, RE (2008). Competencias en el siglo XXI. *Journal of Management Development*, 27 (1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Campbell, JP (1990). *Modelado del problema de predicción del rendimiento en psicología industrial y organizacional*. Consulting Psychologists Press.



- Cenedesi, M. A., & Vouillat, S. E. (2023). A pesquisa qualitativa no campo das ciencias sociais. *Revista Aurora*, 16(1), 9–24. <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2023.v16.n1.p9-24>
- Contraloría General de la República. (2023). *Informe de avance de obras públicas 2023*. Lima, Perú: Contraloría General de la República.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Cruz, E. (2022). *Trabajo remoto y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de Puno 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95237>
- Deza, A. H., Castrejón, M., Rojas, F. E., Contreras, J. L., Mencia, N. G., Rodríguez, J. W., & Yaulilahua, R. (2023). *Evaluación de la Satisfacción Laboral y Rendimiento Productivo de los Piscicultores Comunitarios*. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.1.2022.49>
- Díaz M.E., Leon D. L. y Ordoñez, D. (2020): “Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa TÍA S.A.”, *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <http://hdl.handle.net/20.500.11763/oel2002desempeno-laboral-empleados>
- Franciosi, A. P., Vicente, S., & Both, J. (2023). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de Educación Física de Educación Básica. *Revista Ciencias de La Actividad Física*, 24(1), 1–18. <https://doi.org/10.29035/rcaf.24.1.2>
- García, A. M., & López-Jacob, M. J. (2015). Procesos de reestructuración empresarial y su impacto en la salud psicofísica en una población laboral: "Estudio PREISAP". *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 26(3), 161-174. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v26n3/1132-6255-medtra-26-03-00161.pdf>



- García, M. (2020). *Factores que inciden en la satisfacción laboral, desde la percepción de los docentes de educación primaria, de una Institución Educativa pública de Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19652>
- Gonzales, AK (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores en el sector agroexportador de la región de Ica*. Universidad Autónoma de Ica. <https://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/20.500.14441/954/3>
- Hackman , JR , & Oldham, GR (1976). Motivación a través del diseño del trabajo: prueba de una teoría. *Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 16 ( 2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill / Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, BB (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley & Sons.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))



- Ilgen, DR, Hollenbeck, JR, Johnson, M., y Jundt, D. (2005). Equipos en las organizaciones: de los modelos de entrada-proceso-salida a los modelos IMOI. *Revista Anual de Psicología*, 56 ( 1 ), 517–543.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070250>
- Jerves, R., & Barragán, M. F. (2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura. *Gestión de Personas y Tecnología*, 24(2), 88-105.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-56932024000200088>
- Judge, TA, Thoresen, CJ, Bono, JE y Patton, GK (2001). La relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral: una revisión cualitativa y cuantitativa. *Psychological Bulletin*, 127 ( 3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Khosravi, Y., Rezvani, S. y Najafi, F. (2020). La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la construcción. *Journal of Construction Management and Economics*, 38 (5), 342–352.  
<https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1707154>
- Kumari, K., Barkat, S., un Nisa, N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401–420. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606>
- Lajo, J. F. (2023). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/131397>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall.



- Locke, EA (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En MD Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- López-Saldaña, C., Peña-Cárdenas, M., & Chávez-Macías, A. (2021). *Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador*. *Vinculatégica*, 6(2), 45-60. <http://dx.doi.org/10.29105/vtga7.1-170>
- Luján-Vera, J., Trelles Pozo, LR, García Vilela, LM y Cango Córdova, JI (2022). Satisfacción laboral en colaboradores de entidades públicas y financieras del Perú. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7(36), 388-399. [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8810112&utm\\_source=chatgpt.com](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8810112&utm_source=chatgpt.com)
- Macedo, J., Coral, N., Vilchez, J., Palomino, J., & Malca, S. (2023). Satisfacción con la vida como predictor de la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en trabajadores de salud. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 16(1), 95–101. <https://doi.org/10.17162/rccs.v16i1.1991>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, AH (1943) . Una teoría de la motivación humana. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Medina, L. J. (2022). *Estrés laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del programa nacional plataformas de acción para la inclusión social, Puno 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134681>
- Merino, A. (2013). *Los efectos de la crisis en el empleo*. *Integración Económica*, 17(20), 61-80. <https://www.redalyc.org/pdf/2932/293231720004.pdf>



- Motowidlo, SJ y Kell, HJ (2012). Desempeño laboral. En SWJ Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* ( pp . 82–111).  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0004>
- Ocke, EA (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral*. En MD Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Organ , DW y Ryan, K. (1995). Una revisión metaanalítica de los predictores actitudinales y disposicionales del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Personnel Psychology*, 48 ( 4 ), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Perca, L. T. (2023). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 3(3), 87–98. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>
- Popper, K. (2005). *The logic of scientific discovery*. Routledge.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021). *Informe Nacional de Desarrollo Humano: Trabajo y bienestar en el Perú*. Lima, Perú: PNUD.
- Pujol-Cols, LJ y Dabos, GE (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Robbins, SP, y Judge, TA (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson.
- Robles, C., Alviter, L. E., Hernández, S. G., & Escamilla, Z. (2023). Liderazgos transformacional, transaccional y la satisfacción laboral en dos empresas medianas de Ecatepec, México. *Revista RELAYN- Micro y Pequeña Empresa En Latinoamérica*, 7(3). <https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.3.1104>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2023). Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal



Cáceres, Perú, 2022. *Revista de Climatología*, 23, 1–13.

<https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1-13>

Sanchez, J. D. R. (2020). *Motivación en el servicio público y su incidencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, periodo 2017-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Altiplano].

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16757>

Spector, PE (2020). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica* (8.<sup>a</sup> ed.). Wiley.

Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. McGraw-Hill.

Vallenas, V. (2022). *Factores relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores de las MYPES de Lima Metropolitana*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

<https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/16295/>

Vara-Horna, A. (2010). *Cómo evaluar la rigurosidad científica de las tesis doctorales*. Universidad San Martín de Porras.

Vilca, L. R. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral en la dirección regional de salud - DIRESA - Puno, 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79654>

Von Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.

Vroom, VH (1964). *Trabajo y motivación*. Wiley.



# ANEXOS



### Anexo 1. Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024

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

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>HE1. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Encontrar el grado de relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>OE1. Establecer el grado de relación entre las condiciones laborales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación entre el reconocimiento y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024.</p>	<p>1. SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Es el grado de conformidad que los empleados tienen con los aspectos intrínsecos y extrínsecos de su trabajo, que influyen en su bienestar general y en su percepción del entorno laboral (Locke, 1976).</p> <p>2. RENDIMIENTO</p> <p>Es el conjunto de conductas observables y medibles que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Campbell, 1990).</p>	<p>1.1. Condiciones laborales</p> <p>1.2. Relaciones interpersonales</p> <p>1.3. Reconocimiento</p> <p>2.1. Productividad</p> <p>2.2. Asistencia y puntualidad</p> <p>2.3. Trabajo en equipo</p>	<p>1.1.1. Adecuación del espacio físico</p> <p>1.1.2. Seguridad percibida</p> <p>1.1.3. Recursos de protección personal</p> <p>1.2.1. Comunicación efectiva</p> <p>1.2.2. Apoyo recibido del supervisor</p> <p>1.2.3. Clima de trabajo en equipo</p> <p>1.2.4. Resolución de conflictos</p> <p>1.3.1. Elogios por el buen desempeño</p> <p>1.3.2. Criterios para otorgar incentivos</p> <p>1.3.3. Bonificaciones económicas</p> <p>2.1.1. Cumplimiento de metas</p> <p>2.1.2. Tareas completadas en el plazo</p> <p>2.1.3. Manejo de la carga laboral</p> <p>2.2.1. Cumplimiento del horario</p> <p>2.2.2. Ausencias en el rendimiento</p> <p>2.2.3. Permisos no justificados</p> <p>2.3.1. Participación en actividades</p> <p>2.3.2. Contribución individual</p> <p>2.3.3. Comunicación efectiva</p>



Anexo 2. Matriz de datos

Satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra de la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024																								
	Satisfacción laboral										Rendimiento									Var 1	Var 2	Dim 1	Dim 2	Dim 3
	Condiciones			Relaciones				Reconocimiento			Productividad			Asistencia			Equipo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19					
1	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	28	28	11	9	8
2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	3	33	31	11	12	10
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	29	25	9	12	8
4	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	5	5	2	3	3	4	4	3	2	26	31	6	10	10
5	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	23	21	8	8	7
6	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	24	21	7	9	8
7	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	26	27	8	9	9
8	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	25	21	8	10	7
9	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	9	4	4	7
10	4	5	4	1	1	3	4	4	5	2	2	4	3	1	2	3	5	4	2	33	26	13	9	11
11	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	24	24	6	10	8
12	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	29	38	9	9	11
13	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	23	24	6	9	8
14	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	31	26	9	13	9
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	5	4	3	4	3	2	32	31	11	12	9
16	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	26	27	8	9	9
17	2	5	5	1	2	1	2	2	5	3	4	3	3	5	1	2	4	2	3	28	27	12	6	10
18	3	3	3	3	2	3	1	4	5	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	31	25	9	9	13
19	2	5	5	1	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	1	33	35	12	9	12
20	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	25	24	6	11	8
21	2	2	3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	20	21	7	6	7
22	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	19	18	6	7	6
23	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	32	27	11	12	9
24	4	4	3	4	3	4	1	3	2	1	4	5	3	2	5	3	3	3	3	29	31	11	12	6
25	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	28	27	9	9	10
26	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	5	3	2	2	22	23	7	10	5
27	1	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	3	4	2	1	2	2	1	20	22	6	6	8
28	5	4	5	3	2	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	38	34	14	12	12
29	3	4	2	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	28	9	11	11
30	3	3	4	3	1	3	3	2	5	4	5	2	3	4	3	3	3	2	3	31	28	10	10	11
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	30	33	9	12	9
32	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	32	29	11	10	11
33	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	32	29	11	10	11
34	4	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	31	30	10	10	11
35	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	27	29	10	9	8
36	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	1	5	4	4	4	2	38	31	11	14	13
37	3	3	2	2	3	3	1	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	26	27	8	9	9
38	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	1	13	20	5	4	4
39	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32	28	11	12	9
40	3	2	3	1	1	2	1	2	5	3	5	3	2	4	1	2	3	2	3	23	25	8	5	10
41	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	3	1	4	1	1	3	3	3	15	21	4	6	5
42	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	29	33	8	10	11
43	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	32	21	11	13	8

### Anexo 3. Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

#### I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV, facultad de Ciencias Administrativas, escuela profesional de Administración y Marketing, con el objetivo de conocer la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024. Solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

#### II. INDICACIONES

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

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

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
<b>Dimensión 1: Condiciones de trabajo</b>						
1	El espacio físico donde realiza mis trabajos es cómodo y adecuado para realizar mis tareas de manera eficiente.	1	2	3	4	5
2	Las condiciones en mi lugar de trabajo son seguras y que se minimizan los riesgos laborales.	1	2	3	4	5
3	Dispongo de los recursos necesarios para proteger mi salud y seguridad durante la jornada laboral.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</b>						
4	La comunicación entre mis compañeros de trabajo es clara, respetuosa y facilita la coordinación de nuestras tareas.	1	2	3	4	5
5	Mi supervisor me brinda el apoyo necesario para resolver dudas o superar dificultades en mis funciones.	1	2	3	4	5
6	El ambiente de trabajo fomenta la colaboración y el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes.	1	2	3	4	5
7	Cuando surgen conflictos laborales, se resuelven de manera justa y en un tiempo razonable	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Reconocimiento</b>						
8	Mi esfuerzo y buen desempeño son reconocidos verbalmente por mis superiores de forma habitual.	1	2	3	4	5



9	Conozca claramente los criterios utilizados para otorgar incentivos laborales o reconocimientos en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Los premios o bonificaciones económicas que recibo son proporcionales a mi desempeño y contribuyen a mi motivación laboral.	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 2: RENDIMIENTO</b>						
<b>Dimensión 1: Productividad</b>						
11	Las metas laborales que me asignan son cumplidas dentro de los plazos establecidos y con la calidad requerida.	1	2	3	4	5
12	Completo la mayoría de las tareas asignadas dentro de los tiempos programados sin demoras significativas.	1	2	3	4	5
13	Manejo adecuadamente la carga laboral asignada sin sentir que mi rendimiento se ve afectado negativamente.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 2: Asistencia y puntualidad</b>						
14	Cumplo de manera regular con los horarios establecidos para el inicio y finalización de la jornada laboral.	1	2	3	4	5
15	Las ausencias laborales de los integrantes del equipo afectan de forma significativa el rendimiento general de nuestras tareas grupales.	1	2	3	4	5
16	Solicito permisos de ausencia únicamente por razones justificadas y en situaciones excepcionales.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>						
17	Participo activamente en las actividades grupales para lograr los objetivos compartidos en el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
18	Mi trabajo contribuye de manera directa y significativa al logro de las metas propuestas por el equipo.	1	2	3	4	5
19	La comunicación dentro de mi equipo es efectiva y ayuda a coordinar las actividades para alcanzar los objetivos comunes.	1	2	3	4	5

**“MUCHAS GRACIAS”**



Anexo 4. Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TÍTULO DE TESIS: Satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024

I. REFERENCIAS

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

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 0.94

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....  
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( C ≥ 75% = 0.75 )
- b. Desaprobado ( C < 75% = 0.75 )

Lugar y fecha: Juliaca 10 de diciembre del 2024

  
 Firma del experto  
 DNI N° 02145541  
 N° celular: 996-793377



### UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

**TÍTULO DE TESIS:** Satisfacción laboral y el rendimiento en los trabajadores de la obra mejoramiento de la transitabilidad vehicular y peatonal de la urbanización San Andrés ejecutado por la Municipalidad Distrital de Sicuani, 2024

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Apolinar Florez Lucana
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \underline{0.78}$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

#### IV. RESOLUCIÓN

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

Lugar y fecha: Juliaca 10 de diciembre del 2024

Firma del experto  
DNI N° 23901593  
N° celular: 991 303305



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 01/09/25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DIANETH CARMEN PUMA CCAMA  
 Dirección: Jr. Ayacucho N° 145 Ayaviri  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45764722  
 Teléfono: 951080373 email: dianethpuma26@gmail.com

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

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
 Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING  
 Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING  
 Asesor: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
 Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RENDIMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LA OBRA  
 MEJORAMIENTO DE LA TRANSITABILIDAD VEHICULAR Y PEATONAL DE LA URBANIZACIÓN SAN  
 ANDRÉS EJECUTADO POR LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SÍCUANI, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Condiciones laborales, productividad, reconocimiento, rendimiento.

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

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.  
<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

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

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

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

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

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

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración pública (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

01 de Setiembre del 2025

Fecha