



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Estabilidad laboral y el desempeño del personal en una institución  
para el desarrollo integral familiar, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Armas Salas, Elizabeth Yovana ([orcid.org/0009-0005-3554-1477](https://orcid.org/0009-0005-3554-1477))

**ASESORES:**

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino ([orcid.org/0000-0003-2365-8932](https://orcid.org/0000-0003-2365-8932))

Dr. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando ([orcid.org/0000-0003-0432-7855](https://orcid.org/0000-0003-0432-7855))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ  
2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios por regalarme el don de la vida, a mis hijos por ser el motor que me impulsa a seguir creciendo, a mi hermano Eduardo por confiar en mí y apoyarme en cada paso que doy para mi crecimiento profesional y personal.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por su infinito amor y sobre todo por darme las fuerzas para seguir avanzando. A mis hijos por ser mi mayor soporte en este camino, a la Universidad César Vallejo por abrirme las puertas de su casa de estudios. A mi asesor de tesis, por impartir sus conocimientos y guiarme para la culminación del trabajo de investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estabilidad laboral y el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023", cuyo autor es ARMAS SALAS ELIZABETH YOVANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439 ORCID: 0000-0003-2365-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 01- 08-2023 18:38:42

Código documento Trilce: TRI - 0633868



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ARMAS SALAS ELIZABETH YOVANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estabilidad laboral y el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ARMAS SALAS ELIZABETH YOVANA <b>DNI:</b> 09608826 <b>ORCID:</b> 0009-0005-3554-1477	Firmado electrónicamente por: EARMASSA el 06-11- 2023 22:44:53

Código documento Trilce: INV - 1372535

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
<b>3.1. Tipo y Diseño de investigación</b> .....	16
3.2 variables, operacionalización.....	16
3.3. Población muestra y muestreo .....	17
<b>3.3.1. Población</b> .....	17
<b>3.3.2. Muestra</b> .....	17
<b>3.3.3. Muestreo</b> .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V.DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES:.....	34
VII. RECOMENDACIONES:.....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Corolario de la prueba de normalidad de datos .....	24
Tabla 2. Corolario de correlación entre la estabilidad laboral y desempeño del personal .....	25
Tabla 3. Correlación entre la estabilidad laboral y cumplimiento de los objetivos .	25
Tabla 4. Correlación entre la estabilidad laboral y sentido de pertenencia .....	26
Tabla 5. Correlación entre la estabilidad laboral y compromiso institucional .....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Datos porcentuales de la estabilidad laboral .....	20
Figura 2. Datos porcentuales del desempeño laboral.....	20
Figura 3. <i>Porcentaje de la estabilidad laboral y desempeño del personal</i> .....	21
Figura 4. <i>Porcentaje de la estabilidad laboral y cumplimiento de objetivos</i> .....	22
Figura 5. Porcentaje de la estabilidad laboral y sentido de pertenencia .....	23
Figura 6. <i>Porcentaje entre la estabilidad laboral y compromiso institucional</i> .....	23

## RESUMEN

La presente investigación, tiene como finalidad determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, transversal con un nivel correlacional causal. La población estuvo constituida por 80 colaboradores del ámbito de estudio, a quienes se les aplicó dos cuestionarios correspondientes a las variables de estudio, con alternativas de respuesta de escala ordinal, con validez de contenido a través de juicio de expertos y su confiabilidad por el alfa del Cronbach.

El estudio concluye que, coexiste una correlación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y desempeño del personal, puesto que se observa un coeficiente de correlación de 0,939; asimismo se observa un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ ; ante ello se manifiesta que, cuanto mayor satisfacción es la estabilidad laboral el desempeño de los trabajadores se acrecentará en un nivel bueno.

**Palabras clave:** *Estabilidad, objetivos, desempeño, compromiso, pertenencia.*

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the relationship between job stability and staff performance in an institution for the development of the family environment in Lima during the period 2023.

The research corresponds to a quantitative approach, of a basic type, non-experimental, cross-sectional design with a causal correlational level. The census population consisted of 80 collaborating subjects from the study area to whom two questionnaires corresponding to the study variables were applied, with ordinal scale response alternatives, with content validity and its reliability by Cronbach's alpha.

The study concludes that there is a high, significant, and positive correlation between the variables job stability and staff performance, since a correlation coefficient of 0.939 is observed; likewise, a p\_value of  $0.000 < 0.001$  is observed; Given this, it is stated that, the greater the job stability satisfaction, the performance of the workers will increase at a good level.

**Keywords:** Stability, objectives, performance, commitment, belonging.

## I. INTRODUCCIÓN

Preservar la estabilidad laboral resulta indispensable para mantener una constante motivación y promover el trabajo de los servidores públicos. De esta manera, se puede generar un sentido de pertenencia hacia la organización, lo cual influye positivamente en el rendimiento al sentirse parte integral de la institución. Asimismo, la estabilidad en el empleo no solo impacta en la vida laboral, sino también en otros aspectos personales del trabajador. Contar con la seguridad de un empleo estable permite enfocarse en la consecución de metas y planes individuales, lo que se traduce en un desempeño exitoso para conseguir lo deseado por la entidad.

En España, se ha percibido un significativo desarrollo en relación con la estabilidad laboral gracias a la adopción de contratos indefinidos. Los altos funcionarios del Gobierno han reconocido el cambio en el mercado de trabajo, especialmente después del aumento del tipo de contrataciones de manera indeterminada durante el mes de marzo. Según los datos que publicó el Ministerio de Trabajo y Empleo Social del país referido, que se contabilizaron un total de 513,677 de contrataciones indefinidas, lo cual ha representado el 30.7% de todos los contratos llevados a cabo. Sin embargo, se ha mostrado una disminución del 7.6% con respecto al rendimiento laboral y productividad de los empleadores españoles desde el periodo de tres años entre 2018 y el 2020. Este fenómeno representa uno de los principales elementos desfavorables del mercado laboral en España. (Pérez, 2022).

Además, se ha registrado un incremento del 9.3% en los costes laborales unitarios durante el mismo periodo. En relación con la situación española, se sostiene que el problema de la productividad en dicho país se debe principalmente a la escasez de capital humano, el reducido tamaño de las empresas nacionales, la demora en la adopción generalizada de la digitalización en la actividad económica y la especialización sectorial en áreas de productividad media o baja (Izquierdo y Soto, 2022).

Por otro lado, el ámbito laboral en América latina y el Caribe ofrece una mirada a la peor crisis del empleo registrada desde 1994. La fuerte recuperación económica registrada en el año 2021, con solo un crecimiento superior al 6 por ciento, no fue suficiente para recuperar la cantidad de desempleados. De los 49

millones de puestos de trabajo que se habían perdido en el peor momento de la crisis por la pandemia en el segundo trimestre de 2020, aún faltan por recuperar 4,5 millones. Al comenzar el 2022, se estima que en total hay unos 28 millones de personas que buscan ocupación laboral sin encontrarla. (OIT, 2022) Lo que representa como este problema tuvo un aumento considerable a partir de la pandemia y que, sin embargo, sigue viéndose presente. Ya que, según Salazar (2023) El presente año será muy complicado para América Latina y el Caribe, este marcará el final de una década en la que la tasa de crecimiento anual de la región ha promediado sólo el 0,9%, un rendimiento incluso peor que durante la "década perdida" de los años ochenta.

Según Coenjaerts (2022) comenta que existe una gran brecha respecto a la productividad al interior de los países. Además de considerar un renovado y profundo debate en la región donde se aborden los principales factores que impulsan el aumento de la productividad, la transición digital y las repercusiones de estos procesos en el trabajo decente, la creación de empleo, las mejoras distributivas y el desarrollo de empresas sostenibles y promotoras del cambio tecnológico.

En el caso el mercado laboral en el Perú se encuentra enfrentando múltiples desafíos, en especial en el ámbito del sector informal, el cual exhibe rasgos que lo vuelven susceptible. Los trabajadores informales carecen de acceso a servicios públicos fundamentales, como la protección judicial, lo que crea un desincentivo significativo y promueve la predominancia de modelos de producción menos eficaces (ComexPerú, 2022).

Además, en el caso del sector formal en Perú, durante el primer trimestre de 2022, se observó que el 80% de los trabajadores con contratos a plazo indeterminado mantuvieron su empleo en la misma condición desde el primer trimestre de 2021, lo que refleja una notable estabilidad laboral. Asimismo, se registró una disminución del 16.5% en la cantidad de desempleados durante el último periodo analizado en relación con el pasado año. Asimismo, el rendimiento laboral a nivel nacional se viene observando que la población económicamente activa (PEA) ocupada experimentó su cuarta variación positiva consecutiva (7.5%) desde el inicio de la fase más intensa del confinamiento en el segundo trimestre de 2020. Durante los meses de abril a junio del período estudiado, se registró que la

PEA ocupada en Lima Metropolitana trabajó un promedio de 45.3 horas semanales, lo que demuestra un alza del 4.1% en relación con el trimestre del anterior año (INEI, 2022).

Según lo mencionado, se entiende que la existencia de la estabilidad laboral, incluso en un momento de crisis mundial, aporta en mayor medida una mejora en el rendimiento del personal observado en el alza en la cantidad de horas laborales.

La institución para el desarrollo integral familiar es una entidad pública, cuya sede principal y punto de investigación se encuentra en Lima, goza de autonomía técnica, administrativa, funcional de conformidad con las normas vigentes, dicha institución ha experimentado los efectos negativos principalmente causados a raíz de un constante cambio de los directivos, lo que conlleva a la rotación de trabajadores, esta institución ha experimentado efectos negativos de los cambios y rotación del personal en el trabajo, lo que ha generado una creciente inestabilidad y falta de compromiso de las personas que trabajan en la entidad. Estos cambios frecuentes han obstaculizado el progreso en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

A partir de lo mencionado, se ha generado la siguiente interrogante de investigación: ¿La estabilidad laboral está relacionado con el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023? Asimismo, A causa del problema general, se determinaron los problemas específicos: ¿Existe relación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de objetivos, con el sentido de pertenencia y compromiso institucional en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023?

El estudio abarcará perspectivas tanto teóricas como prácticas, con la finalidad de desarrollar el entendimiento del tema para el lector. La importancia de esta investigación se halla en primer lugar en el conocimiento adquirido por el lector acerca de la estabilidad y como se desempeñan laboralmente los trabajadores.

Esta investigación presenta una justificación teórica, ya que es fundamental analizar las dimensiones de la estabilidad laboral para determinar su impacto en el desempeño del personal para beneficio de las instituciones del sector público.

La investigación contiene teorías de fuentes fidedignas, de revistas indexadas y base de datos de alto impacto, asimismo, tiene una justificación práctica puesto que los resultados del estudio darán nuevos alcances para mejorar en parte la problemática, tomar decisiones pertinentes y objetivas. Esto, a su vez, conduzca a resultados más efectivos en la provisión de servicios, bienes u obras que cumplan las necesidades de la sociedad y contribuyan al cumplimiento de los objetivos públicos de interés general. También se establece una justificación metodológica y es que para la obtención de datos y recolección de información se ha requerido usar ciertas metodologías adecuadas y pertinentes para la conducción de la obtención de resultados de la investigación respectiva.

En otro aspecto, se tuvo como objetivo general del estudio de investigación determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023. Para lograr esto, se establecieron los objetivos específicos: Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de objetivos, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional en una institución para el desarrollo integral familiar, en Lima 2023.

Y finalmente se propuso la hipótesis del estudio: la estabilidad laboral está relacionado con el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023. En ese sentido, se planteó como hipótesis: Existe relación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de los objetivos, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la presente tesis se ha tenido en cuenta literatura previa con carácter nacional e internacional de fuentes altamente confiables:

De los internacionales, según Maurizio (2021), en su investigación sobre la estabilidad laboral en el empleo e informalidad, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, con el objetivo de entender la necesidad de adoptar políticas integrales centradas en las personas que a partir de la pandemia fueron más afectadas, enfatizó que en el Caribe y América Latina han experimentado la mayor reducción en las horas de trabajo a nivel mundial, con una pérdida estimada del 16,2% durante 2020 en comparación con el año 2019. Los efectos negativos de la crisis produjeron en el 2021 un alza en las ocupaciones informales, bajos ingresos y desigualdad. Es común observar que, cuando el empleo formal disminuye, el empleo informal juega un papel contra cíclico y aumenta su nivel.

De acuerdo con la investigadora ecuatoriana Agudo (2020), en su estudio sobre el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, que tuvo un enfoque cuantitativo, con el objetivo de realizar un estudio crítico sobre el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores, se reconoció que las políticas económicas son una prioridad para asegurar el desarrollo sobre los derechos laborales. Sin embargo, a pesar de abordar cuestiones relacionadas con la economía y la política, estas políticas pueden generar problemas legales en relación con las garantías constitucionales. Además, es posible que estos compendios sean inefectivos en muchos sistemas de legislación laboral.

Asimismo, Ávila (2020) en su investigación sobre la estabilidad en el ordenamiento jurídico de Ecuador, el cual tiene como objetivo analizar dicho ordenamiento vigente desde el enfoque brindado por la ley, utilizando en su estudio un enfoque cuantitativo, sugirió la importancia de encontrar un equilibrio con respecto a todos los involucrados en la entidad que puedan contribuir con diferentes propuestas para promover la estabilidad laboral. Estas propuestas deben ser adecuadamente procesadas a través del debate público o mediante diversos mecanismos abiertos.

Por otro lado, con respecto a la estabilidad laboral, se genera gran polémica en varios países, incluido Perú, según señaló Paredes (2021). En su investigación

de enfoque cuantitativo. Se concluye que los trabajadores buscan una legislación que proteja su estabilidad laboral, mientras que los empleadores desean flexibilidad en las leyes laborales para poder desvincular a los empleados. Esto provocó una discusión recurrente y preocupaciones sin ser respondidas en este ámbito.

Además, tanto la estabilidad laboral y el desempeño laboral que tienen en un régimen de contratación administrativa de servicio del Gobierno Regional de Ayacucho fue estudiado por Nieto (2018). El cual realizó este estudio con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. Utilizando un muestreo no probabilístico, conformado por 60 trabajadores con enfoque cuantitativo. Tiene como conclusión que existe un vínculo importante sobre las variables del rendimiento profesional del personal CAS del GORE Ayacucho, año 2018 y la estabilidad laboral. Esto se confirma con los resultados de correlación de rho = 0.844, que fue demostrado en un análisis estadístico, lo cual indica una correlación directa y elevada. Además, se obtuvo el valor de ( $p < 0.05$ ), permitiendo confirmar la hipótesis alterna y declinar la hipótesis nula.

En su estudio sobre el efecto del decreto legislativo 1057 (CAS) en el rendimiento laboral sobre los funcionarios del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma en Pucallpa, Moya (2021) desarrolla la investigación con el objetivo de establecer la relación entre variables, con un enfoque cuantitativo. Concluyó que la contratación temporal mediante el CAS tiene una influencia positiva en la promoción de un lugar de trabajo saludable y en el desempeño laboral de los empleados. Los hallazgos obtenidos sugieren que esta modalidad de contratación tiene un impacto beneficioso en el campo laboral y en el desempeño de los trabajadores del programa.

Por su parte, el estudio realizado por Cueva (2018) acerca de la seguridad laboral que tienen las mujeres en estado de gestación, con el objetivo de desarrollar con claridad la estabilidad laboral, asegurar tanto el empleo como la seguridad social, licencias remuneradas. Se destacó que el propósito de la estabilidad laboral reforzada es brindar una protección más sólida a las mujeres que enfrentan un mayor riesgo debido a los prejuicios laborales asociados con el embarazo. Este enfoque representa el verdadero desafío que nuestra legislación aún tiene pendiente en la actualidad.

Del mismo modo, la investigación realizada por Burga y Wiese (2018) sobre la motivación y el desempeño en una empresa agroalimentaria, que tuvo como objetivo general describir la motivación y desempeño del personal. Utilizando un enfoque cuantitativo. Al medir se obtuvo un resultado significativo ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ( $r = 0.604$ ) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo. Por lo que se concluye que, el desempeño laboral de la empresa es satisfactorio, debido a que los trabajadores perciben los resultados ofrecidos de manera efectiva.

Según el estudio realizado por Collas (2019), tanto el ambiente organizacional como el rendimiento laboral específicamente en fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo en el 2018, utilizando un tipo de investigación básico, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Tiene como objetivo encontrar la relación entre las variables mencionadas. El análisis reveló una correlación indudablemente positiva y también moderada, con una relación de correspondencia de Spearman de 0.682. Además, se obtuvo un valor clave y conciso de 0.000, que es menor que 0.05. Esto implica que la hipótesis de carácter nulo es rechazada y confirma el supuesto desarrollado en la investigación, el cual sostiene la existencia de una relación entre la cultura de organización y el desempeño en el lugar de investigación.

Por su parte, López (2021), en su investigación refirió que el trabajo administrativo juega un papel preponderante en un negocio especializado en lo mercantil y en lo que ofrece, esto a su vez se incrementa solo si el trabajador se encuentra en relación constante con el cliente. Este tiene el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral. Utilizando un método cuantitativo, básico de diseño no experimental. Se tuvo como resultado que el coeficiente de Spearman fue de 0.577, afirmando que la gestión administrativa tiene correlación directa y moderadamente con la productividad laboral. Con lo que se entiende que la mejora del proceso de gestión en la empresa incrementa la productividad de los trabajadores.

Reyes y Moros (2019), en su artículo de investigación expusieron la importancia de entender acerca de la relación presente en las variables, la cultura de organización y cómo se desempeñan laboralmente, utilizando un tipo estudio

correlacional con enfoque cuantitativo. La conclusión alcanzada finalmente dice que, efectivamente, hay una marcada relación entre ambas variables precisamente en la fiscalía de Huancayo, esto debido a que el resultado fue positivo y moderado, de acuerdo con lo mencionado  $Rho$  de Spearman  $= .682$ , de valor exacto de  $= 0.000 < 0.05$ . Negando la posibilidad nula y confirmando la verdadera validez en su hipótesis realizada en la investigación.

Pantoja, et al. (2020), realizó su estudio de investigación con la finalidad entender que promueve el desempeño laboral de los colaboradores enfocándose en Alitecno S.A. Utilizando un enfoque cuantitativo, los resultados por cada ítem permitieron comprobar la hipótesis planteada. Por lo que tuvo como conclusión general que la motivación singularmente es un factor de importancia para que exista un desarrollo laboral, ya que esto incentiva al personal y que sería beneficioso encontrar procesos que incrementen dicha motivación en la empresa utilizando nuevas estrategias y políticas que favorezcan esta relación.

Bravo (2021), en su análisis de investigación planteó como objetivo general poder analizar los niveles de satisfacción laboral enfocado a las personas con discapacidades. Utilizando un enfoque cuantitativo, con el motivo de determinar los parámetros que existen en el compromiso y conocimientos sobre la inclusión en el ámbito laboral. Concluyendo por los datos recolectados que actualmente no existen garantías suficientes para lograr una inclusión en el ámbito laboral beneficioso para este grupo de personas, esto incluso contando con el apoyo de organizaciones estatales.

Según las bases teóricas, en contexto actual, es importante entender lo que se refiere a estabilidad laboral. Esta implica la permanencia en un empleo a través de un compromiso plasmado en un contrato. Este puede ser a largo plazo e indeterminado, donde claramente no existe una fecha de culminación determinada, o un contrato a plazo fijo, donde el personal trabaja durante un período de tiempo específico. En ambos casos, se espera que se respeten las condiciones del contrato, salvo que existan causas legales para su finalización. La seguridad laboral tiene sus pilares en el principio de la constancia y continuidad, lleva en sí, tanto el cumplimiento de los deberes y obligaciones del personal como de su empleador Gualli y Cárdenas (2001).

Por su parte la OIT pone en descubierto que la solidez en el campo laboral de ciertos países escasamente ha cambiado en los últimos 10 años. El estudio señala que, a pesar de pasar por un periodo de recesión y crisis en el ámbito económico y de un aumento despidos de trabajadores, las plazas de empleo en la gran parte de las zonas que se encuentran industrializadas que, hasta la contemporaneidad mantienen un considerable número de puestos aptos para trabajar establemente, utilizando métodos más beneficiosos y productivos, concentrándose y organizados para grupos específicos. Dicha investigación observa que, en el año 2000, un aproximado del 60% de su población europea empleada denotaba en su trabajo actual más de cinco años. Esto se concretó sobre el otro 40% que permanece en el mismo empleo por más de 10 años (OIT, 2003)

Sin embargo, la permanencia laboral de los empleados públicos no es algo nuevo; constantemente se enfrentan a la tarea de resistir los ataques y violaciones a sus derechos, además de luchar por el pleno reconocimiento de su estabilidad, la cual aún no está completamente consolidada (Durval, 2016).

En relación con las características del trabajo, durante los tres últimos meses del año 2021, en el Perú se registró un índice de ocupación en situación de vulnerabilidad que alcanzó el 48.4%. Esto implica que 8,216,574 ciudadanos peruanos (+9.3% en comparación con el mismo período de 2020) se encontraron en esta circunstancia. Es relevante destacar que este desempeño está influenciado por la recuperación del empleo a través de una mayor precarización. En otras palabras, el incremento en los puestos de trabajo se debe a un aumento en la creación de empleos vulnerables y también informales. (Comex Perú, 2021)

Conforme a Toyama (2005), hace referencia que la estabilidad ocupacional representa un derecho que persigue la preservación del convenio laboral, ya que el acuerdo de trabajo típico ostenta aspiraciones de perdurabilidad, y esto se debe a la naturaleza protectora del Derecho Laboral, frente a las contingencias que puedan surgir en la interacción laboral, siendo una expresión del principio de continuidad. En ese sentido, la estabilidad laboral, para Toyama (2005), representa un derecho que persigue la preservación del convenio laboral, ya que el acuerdo de trabajo típico ostenta aspiraciones de perdurabilidad, y esto se debe a la

naturaleza protectora del Derecho Laboral, frente a las contingencias que puedan surgir en la interacción laboral, siendo una expresión del principio de continuidad. Por su parte, Dengler et al. (2021), afirmó que el concepto tiene que ver con la permanencia en el puesto de trabajo protegido legalmente con el respectivo reconocimiento de sus derechos. Permanecer en el empleo determinado en el contrato laboral que vincula al trabajador con sus empleadores es el concepto más claro de la estabilidad laboral (Cheung et al. 2022).

En ese contexto, de acuerdo con Chiavenato (2014), manifiesta que la estabilidad laboral comprende aspectos Rotación del personal, entorno laboral óptimo, emisión de orden de servicio. de los cuales se han tomado como dimensiones para la medición de la variable. En ese sentido, según el mismo autor, la rotación del personal caracteriza la fluctuación del personal como el producto de la desvinculación de ciertos empleados y el ingreso de otros para reemplazarlos en las labores.

En cuanto a la dimensión 2, referido al entorno laboral óptimo, mencionó que puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados de manera óptima. En base a ello, para Harrison y Gold (2018), la rotación de personal en toda organización es una acción práctica que permite movilizar los talentos a fin de que puedan desempeñarse en los puestos adecuados con funciones y tiempo determinado. Por su parte, Akosile & Ekemen (2022), precisaron que la rotación de personal conlleva el movimiento de traslado del trabajador por diversos motivos ajenos a los de salida natural.

En cuanto a la dimensión 3, emisión de orden de servicio, para Zendesk (2023), es un documento que sirve para registrar toda la información relacionada con las solicitudes de servicio de una empresa de forma estandarizada; con el propósito de facilitar el seguimiento de pedidos –ya sean internos (colaboradores) o externos (clientes)– y priorizar los más urgentes.

El desempeño del trabajador es definido por Motowidlo (2003) como el supuesto máximo potencial ofrecido por el trabajador para la empresa durante el

lapso determinado en su contrato. Dicho potencial puede ser beneficioso e infructífero, este es el resultado que el empleado ofrece como contribución. Por su parte Warr y Nielsen, (2018), refirieron que el rendimiento del trabajador es una manera importante de comportamiento para alcanzar el progreso individual en un entorno grupal que busca el bienestar. Por otro lado, Kan et al. (2020), señaló que el desempeño laboral es el comportamiento esforzado y evaluable para alcanzar logros positivos en la organización y que debe ser alentado por el empleador. Faria (1995) menciona que son el fruto de la productividad que generan los trabajadores en el cargo al que pertenecen. Dependiendo de un desarrollo entre él y la empresa.

Con respecto a la variable desempeño laboral, tenemos el caso de Yale, el cual en un proceso anual busca alinear las necesidades de la universidad con las habilidades, intereses y capacidades de sus empleados directivos y profesionales. Implica una colaboración entre los directivos y los miembros del personal administrativo y técnico, donde se fomenta una retroalimentación constructiva y honesta en torno a los objetivos y resultados, a través de coaching y retroalimentación. La evaluación del desempeño se lleva a cabo para alinear los objetivos departamentales, directivos e individuales de los miembros del personal con los objetivos generales de la universidad. Estos procesos brindan recursos útiles para preparar y facilitar conversaciones efectivas entre los supervisores y los miembros del personal administrativo y técnico (Yale University, 2022).

Referente al desempeño del personal, este es el grado en el que un trabajador logra los objetivos esperados en relación con su rol y responsabilidades, teniendo en cuenta los estándares de calidad, productividad, eficiencia y eficacia establecidos. Implica la utilización efectiva de habilidades, conocimientos y competencias relevantes, así como el cumplimiento de las normas y regulaciones laborales aplicables. El desempeño del personal también puede ser evaluado en función del desarrollo profesional del trabajador, su contribución al equipo de trabajo y su capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral (Jameel & Ahmad,2019).

Así mismo, de acuerdo con la dimensión del cumplimiento de objetivos, significa el grado en el que un trabajador va dando cumplimiento al logro de los

objetivos, esperados en relación con su rol y responsabilidades, teniendo en cuenta los estándares de calidad, productividad, eficiencia y eficacia establecidos. Implica la utilización efectiva de habilidades, conocimientos y competencias relevantes, así como el cumplimiento de las normas y regulaciones laborales aplicables. El desempeño del personal también puede ser evaluado en función del desarrollo profesional del trabajador, su contribución al equipo de trabajo y su capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral (OIT, 2014).

Así mismo, Chiavenato (2004) entiende al desempeño del personal como el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Para su desarrollo se tuvieron en cuenta aspectos fundamentales que se tomaron como dimensiones: cumplimiento de objetivos, sentido de pertenencia y compromiso institucional. En ese sentido, Cumplimiento de objetivos, lo define como el poder lograr con las metas colectivas establecidas, de acuerdo con la significación social. El porqué de lo que se va a realizar, lo que necesitan los participantes, de los que depende para alcanzar sus fines.

Por su parte Antúnez (1999), refiere que son los objetivos los que desempeñan un papel primordial en la estructuración de todo proceso y la introspección acerca de ellos nos posibilita plantearnos sobre lo que resulta imperativo desarrollar. Así mismo, Maslow (1987), refirió que el objetivo es aquel que identifica el anhelo de experimentar una sensación de consideración, de ser validado y de valoración a través de sus logros personales, ocupa el tercer peldaño en la escala jerárquica de las exigencias humanas propuesta por el mencionado autor. Por su parte, Alhadabi y Karpinski (2019), precisaron que cumplir los objetivos implica llegar a las metas aplicando los procedimientos necesarios y eficaces que el proceso requiere. Alya, et al. (2022), agrega que cumplir objetivos implica consolidar el fin anhelado mediante procesos debidamente planificados y ejecutados.

En esa línea Chiavenato (2009) menciona que el sentido de pertenencia no es más que la seguridad que la persona obtiene cuando se siente que ocupa un lugar dentro de un grupo; esto lo llevará a buscar conductas que permiten ocupar

un sitio. Por su parte Sencio (2021), afirmó que el sentido de pertenencia está relacionado al vínculo o al acto de depender que tiene un sujeto sobre una agrupación social, familiar, etc. Por otro lado, Meza (2018), refiere que el sentido de pertenencia es relevante ya que incide en los rendimientos de cada uno de los trabajadores al interior de la organización haciendo posible alcanzar beneficios con resultados eficaces, agrega que si el trabajador se siente parte de la organización brindará todo su esfuerzo para alcanzar las metas. Así mismo, Young & Davis (2020), precisaron que el sentido de pertenencia es la predisposición de un sujeto a formar parte de una comunidad con la que se relaciona para lograr metas comunes. El sentido de pertenencia es una necesidad humana que se encuentra asociado con la identificación del sujeto individual con respecto al grupo unido por diversas características comunes (Mooney, et al. 2020).

Sobre el Compromiso institucional: Chiavenato (1992) opina que es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso de este. Así mismo, el compromiso institucional es definido por Juaneda y Gonzales (2013) como el vínculo de un individuo a una organización y, por lo tanto, una reducción de la probabilidad de abandono. Por ello, consideramos el compromiso como un sentimiento del individuo hacia la organización que le condiciona hacia un particular comportamiento o línea de actuación y que disminuye la probabilidad de abandono de la organización. Para Yousaf et al. (2020), el compromiso institucional, es el respaldo que sustenta la confianza y credibilidad en la institución evidenciado en la eficacia. Por su parte Chamorro (2015), se refiere al comportamiento preciso que se demanda a los miembros de la institución, independientemente de su ideología y afiliación partidista. Es una exigencia que engloba tanto a la institución misma como a los individuos que la componen. El compromiso institucional se refiere al grado de identidad subjetiva de un sujeto con la empresa o institución de la cual forma parte laboralmente (Klein et al.,2019).

En el estudio realizado por Pedraza et al. (2010), se enfatizó que la seguridad del empleo es un factor importante el cual brinda al trabajador seguridad en su

permanencia dentro de la organización. Esto afecta directamente al rendimiento y, como consecuencia, se refleja en el éxito de las instituciones. La falta de motivación y el descontento relacionados con la remuneración percibida por el personal, así como la presencia notable de inestabilidad laboral en las instituciones, generan una problemática que afecta el funcionamiento adecuado de las organizaciones. Por lo tanto, es vital abordar esta situación en el corto y mediano plazo para preservar el progreso de las entidades.

El sentido de pertenencia en el entorno laboral óptimo es definido por James y Jones (1974) en estrecha relación con las actitudes y motivaciones de los servidores, y de acuerdo con la comprensión que hacemos de estos autores, hace referencia a los comportamientos objetivos de los mencionados. Para Pitchforth et al. (2020), el sentido de pertenencia provoca un ambiente adecuado de trabajo produciendo positivos y elevados niveles de desempeño en los trabajadores e incrementado las utilidades para el crecimiento de la empresa. Bueno et al. (2022), precisó además que el entorno laboral óptimo refiere a un ambiente de trabajo apropiado que facilita la comunicación, el respeto, las aspiraciones y el desarrollo personal haciendo agradable el desempeño de sus funciones.

En relación con el compromiso institucional con respecto a los trabajadores mencionados por Duval (2016), se destaca la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones, donde toda institución conlleva al desarrollo profesional con el objeto de cumplir sus funciones a cabalidad. Sin embargo, La cantidad promedio de horas laboradas por semana en zonas urbanas alcanzó las 45.5 horas a mediados del tercer trimestre en 2021 (+2.7 horas en comparación con el mismo período de 2020). Esto se equipará aproximadamente al promedio de horas en zonas rurales, que fue de 39.9 horas (+2.6 horas). Sin embargo, estas conclusiones revelan una disparidad entre ambos sectores, indicando que los trabajadores rurales, en promedio, laboran 5.5 horas menos que sus contrapartes urbanas (Comex Perú, 2021).

Asimismo, el compromiso laboral se establece en el rendimiento y en la medición de estas, dichas medidas de rendimiento que proporcionan datos numéricos centrados en el rendimiento y los logros en beneficio de los habitantes u objeto de mediación, teniendo en consideración lo que se quiere lograr. Estos

indicadores de rendimiento muestran importante conexión entre los principales puntos de interés, al compararse con momentos anteriores, artículos parecidos y diseños propuestos, se logra deducir sobre el progreso y metas alcanzadas. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010)

Estas variables resultan fundamentales dentro de una institución las cuales, en la administración pública moderna, son parte del gobierno nacional o subnacional, llevan a cabo acciones de interés público. Su papel no se limita solo al control, sino que también emplean herramientas para promover mejores prácticas. Por lo tanto, la comunicación en este sector debe cumplir una doble función (ESAN, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

La investigación fue de carácter básico, dado que busca comprender, por medio de herramientas, la vinculación existente entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023. Tal es así conforme a la investigación, es el análisis de un problema dirigido exclusivamente a la adquisición de saberes. (Baena, 2014),

El diseño empleado en la presente investigación es transversal no experimental; Sampieri (2018) refiere que el diseño no experimental se segmenta los momentos considerando tiempo durante el cual se reúnen los datos, siendo un diseño transversal lo que implica que la información se recopila en un único momento. Adicionalmente, es de nivel correlacional, ya que busca determinar la relación existente entre las variables del estudio. Mejía et al. (2017) señala que, en este tipo de investigación, los investigadores evalúan dos variables y establecen la correlación entre ellas, sin necesidad de incorporar variables externas para llegar al razonamiento final.

El enfoque de la investigación se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo, debido a que se pretendió establecer un grado de correlación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal, realizando inferencias en una población sobre por qué ocurre tal evento (Landeau, 2007). Por su parte Guerrero y Guerrero (2014) sostienen que una investigación de enfoque cuantitativo se basa en contrastar hipótesis desde el punto de vista probabilístico y a partir de ellas generar teorías generales.

#### 3.2 variables, operacionalización

##### V1: Estabilidad laboral

Definición conceptual de la variable 1: Conforme a Toyama (2005), la estabilidad laboral representa un derecho que persigue la preservación del convenio laboral, ya que el acuerdo de trabajo típico ostenta aspiraciones de perdurabilidad, y esto se debe a la naturaleza protectora del Derecho Laboral, frente a las contingencias que puedan surgir en la interacción laboral, siendo una expresión del principio de continuidad.

Con respecto a la definición operacional de la variable, considerando que la estabilidad laboral establece un conjunto de aspectos a considerar como rotación del personal, entorno óptimo y emisión del orden de servicio. Los cuales se tomó como dimensiones para la medición de los mismos.

En relación con el desempeño laboral según Jameel & Ahmad (2019), este es el grado en el que un trabajador logra los objetivos esperados en relación con su rol y responsabilidades, teniendo en cuenta los estándares de calidad, productividad, eficiencia y eficacia establecidos. Implica la utilización efectiva de habilidades, conocimientos y competencias relevantes, así como el cumplimiento de las normas y regulaciones laborales aplicables

Definición operacional: el desempeño del personal establece aspectos relacionados al cumplimiento de objetivos, sentido de pertenencia, compromiso institucional, los cuales fueron tomados como dimensiones que hicieron posible la medición del mismo.

### **3.3. Población muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** La población se encontró conformada por 170 servidores de una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023. De acuerdo con Malhotra (2004) en su definición de población, se refiere a un grupo de personas que tienen ciertas características en común, las cuales fueron necesarias para el cumplimiento del desarrollo de la investigación.

**3.3.2. Muestra:** Para el desarrollo de la presente investigación se tomó como muestra a 80 trabajadores pertenecientes a la unidad del ámbito de estudio, asimismo se menciona que la muestra se define como un subgrupo de personas dentro de una población que son seleccionados para participar en un estudio.

**3.3.3. Muestreo:** Según Malhotra (2004) es el conjunto de personas, elementos u objetos que trabajan la información recolectada por el investigador y sobre la cual se obtendrán conclusiones. El muestreo para el estudio fue de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que no existen parámetros de análisis y selección para concluir quiénes formarán parte de la muestra, asimismo desconoce la probabilidad tenida por elementos de la población, a fin de formar parte de la muestra. (Arias, 2016).

La unidad de análisis corresponde a cada sujeto encuestado.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que estuvo dirigida a los trabajadores del ámbito de estudio sobre como perciben la estabilidad laboral en relación con el desempeño laboral. Según Malhotra (2004), las encuestas se pueden considerar como entrevistas, pero con la particularidad de ser realizadas por un gran número de personas, generalmente utilizando un cuestionario diseñado con el objetivo de recolectar información específica.

Por otro lado, se utilizó el cuestionario para la recolección de la información. En ese sentido, para la variable estabilidad laboral se utilizó 3 dimensiones con 12 interrogantes, asimismo para desempeño laboral se utilizó 3 dimensiones con 12 interrogantes. A su vez, Hurtado (2009) sostiene que el cuestionario se configura como un instrumento que comprende un conjunto de preguntas relacionadas con un acontecimiento, situación o temática particular, en virtud de las cuales la persona encargada de investigar busca obtener datos relevantes.

Con relación a la validez del instrumento, se realizó a través del juicio de expertos tanto temáticos y metodólogo quienes calificaron el instrumento como aplicable y suficiente la herramienta, para ello tomaron los criterios de pertinencia, la relevancia y la claridad de cada uno de los interrogantes.

Por otro lado, se tomó en cuenta la confiabilidad respectiva, para ello se utilizó el modelo el Alfa de Cronbach para obtener la medición de la confiabilidad del instrumento por tener una herramienta con escala ordinal, en ese sentido para la variable estabilidad laboral se ha obtenido un coeficiente de confiabilidad de 0,948 y para el cuestionario desempeño laboral un numeral de 0,822, lo que demostraron que ambos instrumentos fueron altamente confiables cuyas herramientas han sido confiables de ser aplicados. (Ver en anexos 3)

### **3.5. Procedimientos**

En este apartado se estableció el procedimiento de la investigación, en la cual se menciona la forma y/o camino a seguir para la consecución de la información. Con respecto a la utilización del cuestionario, el cual estuvo dirigido a los trabajadores pertenecientes al campo de estudio de una institución para el

desarrollo integral familiar, en primer lugar, se realizó las coordinaciones respectivas para solicitar la autorización, seguido de ello se brindó las preguntas a los trabajadores seleccionados de manera personal y a través de correos electrónicos y a través del programa Google Forms a quienes se les informó previamente sobre el libre consentimiento de sus respuestas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Habiendo culminado con la aplicación de los instrumentos y acopiados los datos proporcionados, el siguiente paso a realizar fue trasladar las respuestas de los participantes a través de Microsoft Excel, una vez recolectados se estructuró en las gráficas estadísticas a través de tablas y figuras para los resultados descriptivos, asimismo para la prueba de hipótesis se utilizó la estadística no paramétrica del Tau de Kendall. Por último, la información y resultados recopilada ha servido para definir las conclusiones y recomendaciones alrededor de la función de los objetivos.

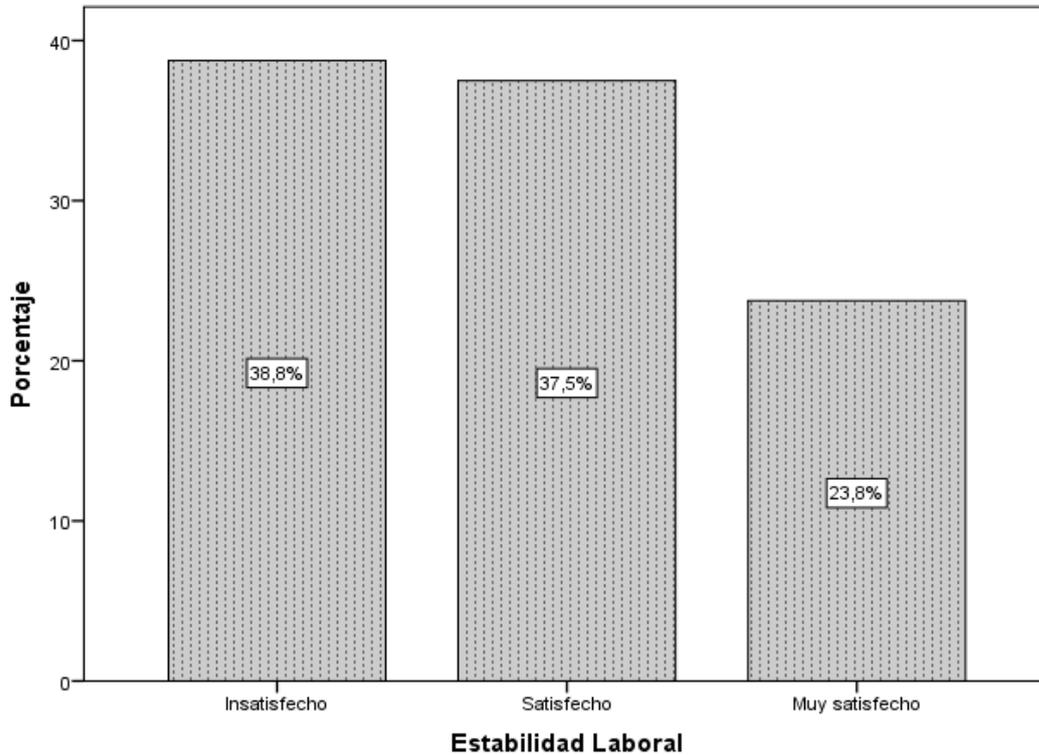
### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación ha considerado en su totalidad el cumplimiento ético, utilizando principalmente las fuentes y material digital con autorización de uso libre y permisos necesarios. Cumpliendo todas las normas éticas y protocolos que presenta la Casa de estudios UCV. Así mismo dicho estudio ha respetado cabalmente la propiedad intelectual de los autores que fueron citados por medio del formato APA (2020). No hubo manipulación de información ni respuestas en la investigación a beneficio propio, se respetó la discrecionalidad de la información que de uso exclusivo para la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

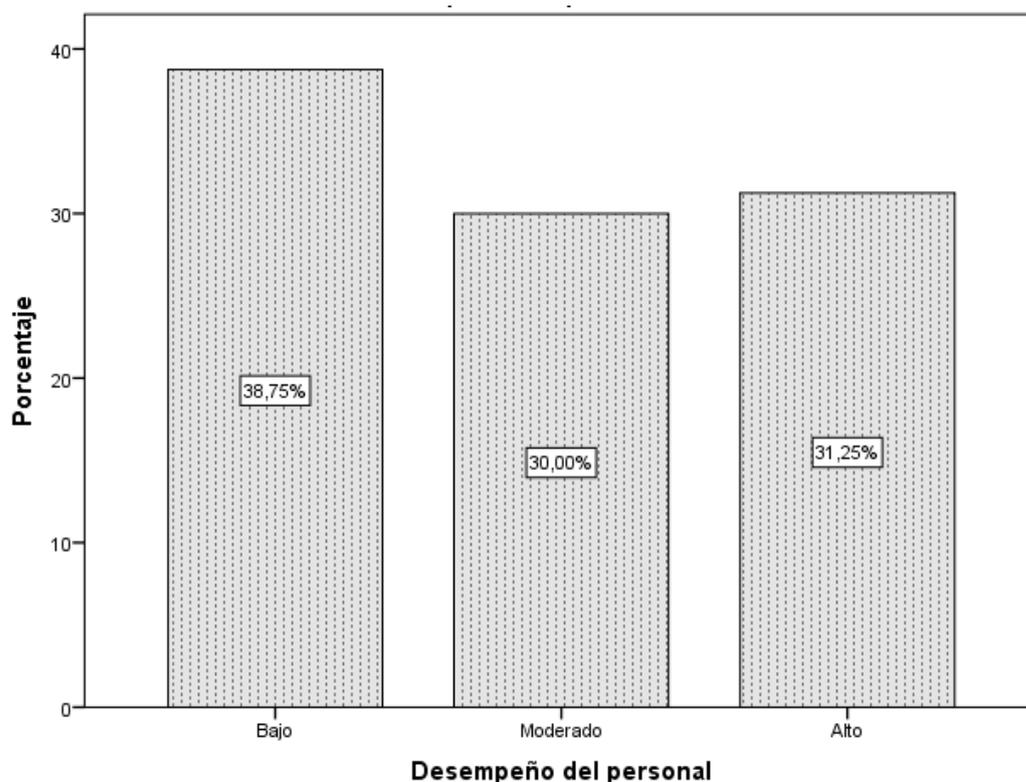
Figura 1. Datos porcentuales de la estabilidad laboral



Según los resultados descriptivos, el 38,8% de los encuestados señalan que existe una estabilidad laboral de nivel insatisfecho, otros 37,5% manifestaron que la estabilidad se da en un nivel satisfecho, y el 23,8% de los encuestados refieren que la estabilidad laboral se manifiesta en un nivel muy satisfecho.

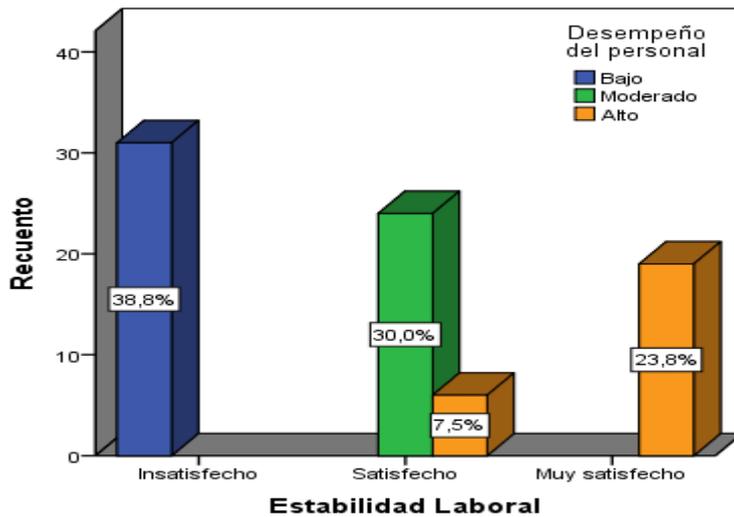
considerando como prevalencia que la variable se establece en un nivel de insatisfecho a satisfecho, no obstante, existe encuestados donde indican favorablemente que la variable es tomada como muy aceptable.

**Figura 2. Datos porcentuales del desempeño laboral**



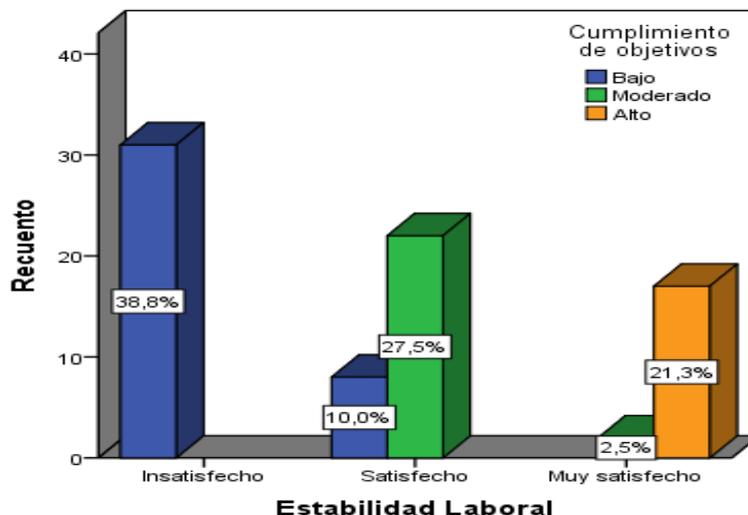
De acuerdo con los resultados descriptivos se hace referencia que existe un nivel bajo de desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar; asimismo el 31,25% manifestaron que el desempeño del personal está en un nivel alto; mientras que el 30% manifestaron que el desempeño del personal se da en un nivel moderado. Tomando como prevalencia que la variable se establece en un nivel de bajo alto, sin embargo, existe un buen número de encuestado colocan a la variable como moderado

**Figura 3. Porcentaje de la estabilidad laboral y desempeño del personal**



De acuerdo a los resultados, se hace mención que el 38,8% de los encuestados afirmaron que la estabilidad laboral se instituye en un nivel insatisfecho frente a un desempeño del personal de nivel bajo; asimismo el 22,5% de los encuestados indicaron que la estabilidad se da en un nivel satisfecho cuando el desempeño del personal se establece en un nivel moderado; el 23,8% se establece que la estabilidad es en un nivel muy satisfecho cuando el sentido de pertenencia se da en un nivel alto y solo un 7,5% de los encuestados manifiestan que existe una estabilidad laboral satisfecho frente a un desempeño del personal nivel alto en una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023.

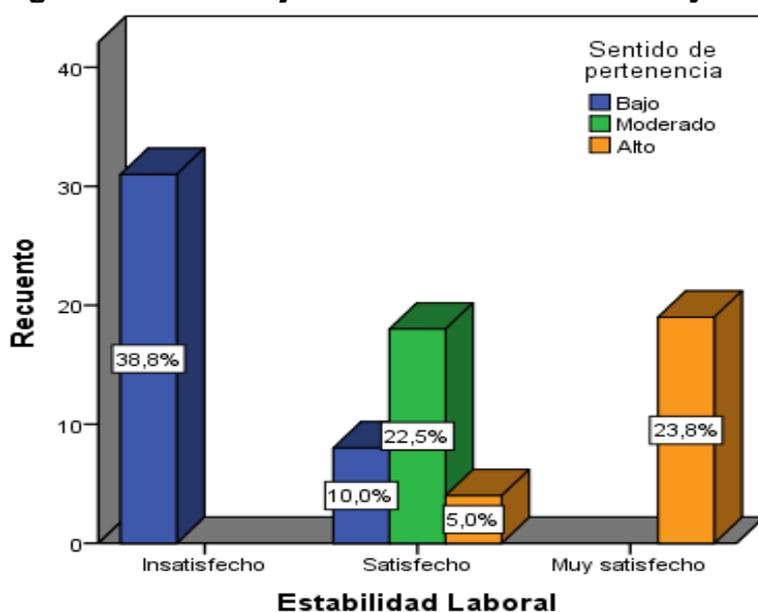
**Figura 4. Porcentaje de la estabilidad laboral y cumplimiento de objetivos**



Por otro lado, según los resultados, se hace mención que el 38,8% de los encuestados afirmaron que la estabilidad laboral se instituye en un nivel insatisfecho frente a un sentido de pertenencia de nivel bajo; asimismo el 22,5%

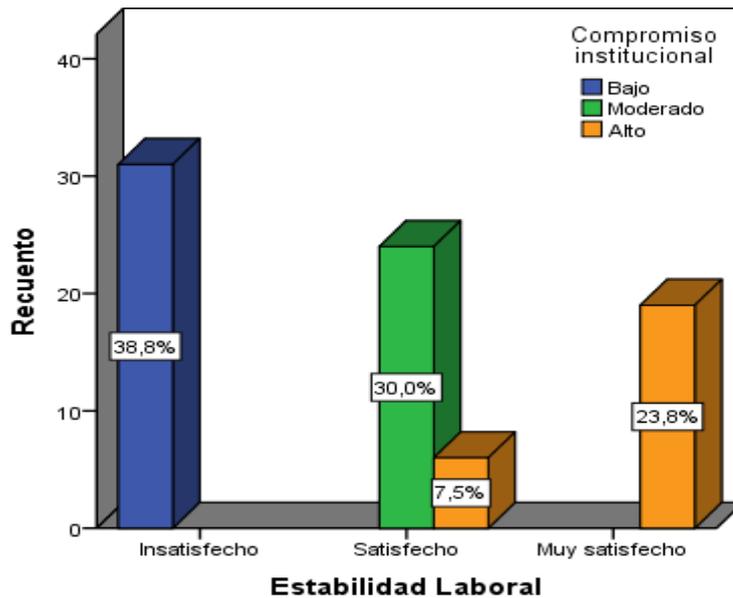
de los encuestados indicaron que la estabilidad se da en un nivel satisfecho cuando el sentido de pertenencia se establece en un nivel moderado; el 23,8% se establece que la estabilidad es en un nivel muy satisfecho cuando el sentido de pertenencia se da en un nivel alto y solo un 5% de los encuestados manifiestan que existe una estabilidad satisfecho frente a un sentido de pertenencia de nivel alto en una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023.

**Figura 5. Porcentaje de la estabilidad laboral y sentido de pertenencia**



Por otro lado, según los resultados, se hace mención que el 38,8% de los encuestados afirmaron que la estabilidad laboral se instituye en un nivel insatisfecho frente a un sentido de pertenencia de nivel bajo; asimismo el 22,5% de los encuestados indicaron que la estabilidad se da en un nivel satisfecho cuando el sentido de pertenencia se establece en un nivel moderado; el 23,8% se establece que la estabilidad es en un nivel muy satisfecho cuando el sentido de pertenencia se da en un nivel alto y solo un 5% de los encuestados manifiestan que existe una estabilidad satisfecho frente a un sentido de pertenencia de nivel alto en una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2022-2023.

**Figura 6. Porcentaje entre la estabilidad laboral y compromiso institucional**



Según los resultados, se hace mención que el 38% de los encuestados afirmaron que la estabilidad laboral se establece en un nivel insatisfecho frente a un compromiso institucional de nivel bajo; asimismo el 30% de los encuestados indicaron que la estabilidad se da en un nivel satisfecho cuando el compromiso institucional se establece en un nivel moderado; el 23,8% se establece que la estabilidad es en un nivel muy satisfecho cuando el compromiso institucional se da en un nivel alto en una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023.

**Tabla 1. Corolario de la prueba de normalidad de datos**

		Kolmogorov-Smirnov <sup>b</sup>		
	Estabilidad Laboral			
Desempeño del personal	Satisfecho	,488	30	,000
Cumplimiento de objetivos	Satisfecho	,457	30	,000
	Muy satisfecho	,525	19	,000
Sentido de pertenencia	Satisfecho	,317	30	,000
Compromiso institucional	Satisfecho	,488	30	,000

Según los resultados, los datos no tienen un comportamiento normal, los datos son no paramétricos, por tanto, para la prueba de hipótesis se tomó la decisión de usar el modelo estadístico no paramétrico de la Tau be de Kendall.

## Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis general

**H0:** La estabilidad laboral y el desempeño del personal no se relacionan en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

**Ha:** La estabilidad laboral y el desempeño del personal están relacionadas en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

**Tabla 2. Corolario de correlación entre la estabilidad laboral y desempeño del personal**

			Estabilidad Laboral	Desempeño del personal
Tau_b de Kendall	Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con los resultados se hace referencia la existencia de una relación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y desempeño del personal, puesto que se observa un coeficiente de correlación de 0,939; asimismo se observa un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ , por ello se rechaza la hipótesis nula y se dar por aceptada la hipótesis del investigador.

### Prueba de hipótesis específicos 1

**H0:** La estabilidad laboral y el cumplimiento de objetivos no se relaciona en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima durante el periodo de 2023.

**H1:** La estabilidad laboral y cumplimiento de objetivos están relacionadas en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima durante el periodo de 2023.

**Tabla 3. Correlación entre la estabilidad laboral y cumplimiento de los objetivos**

			Estabilidad Laboral	Cumplimiento de objetivos
Tau_b de Kendall	Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000

	N	80	80
Cumplimiento de objetivos	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por otro lado, se tiene el resultado, se certifica la existencia de una relación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y la dimensión cumplimiento de los objetivos, puesto que se observa un coeficiente de correlación de 0,878; asimismo se observa un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ , por ello se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis del investigador.

### Prueba de hipótesis específicos 1

**H0:** La estabilidad laboral y el sentido de pertenencia no se relaciona en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

**H1:** La estabilidad laboral y el sentido de pertenencia están relacionadas en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

**Tabla 4. Correlación entre la estabilidad laboral y sentido de pertenencia**

Correlaciones				
			Estabilidad Laboral	Sentido de pertenencia
Tau_b de Kendall	Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Sentido de pertenencia	Sentido de pertenencia	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Otro de los resultados que se obtuvo fue la existencia de una relación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y la dimensión sentido de pertenencia, puesto que se ha observado un coeficiente de correlación de 0,861; asimismo, se observa un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ , por ello se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis del investigador.

## Resultados inferenciales específicos

### Prueba de hipótesis específicos 1

**H0:** La estabilidad laboral y el compromiso institucional no se relaciona en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

**H3:** La estabilidad laboral y el compromiso institucional están relacionadas en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

**Tabla 5. Correlación entre la estabilidad laboral y compromiso institucional**

		Estabilidad Laboral	Compromiso institucional
Tau_b de Kendall	Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,939**
		N	,000
Compromiso institucional	Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	,939**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Otro de los resultados que se obtuvo fue la existencia de una relación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y la dimensión compromiso institucional, puesto que se ha observado un coeficiente de correlación de 0,861; asimismo se observa un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ , por ello se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis del investigador.

*Corolario de la prueba de normalidad de datos*

## V. DISCUSIÓN

Al llevar a cabo el análisis y los distintos cálculos en la presente tesis de investigación, es fundamental que exista una comparación entre los resultados obtenidos, generando una discusión, la cual se desarrollara a continuación.

El estudio de investigación ha permitido hacer uso de un instrumento válido y confiable para medir la relación significativa entre las variables estabilidad laboral y desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023. Para el desarrollo de la discusión, una vez obtenido los resultados de la investigación en comparación con los estudios previos desarrollados en los antecedentes. Se buscó interpretar los datos, para obtener definiciones y teorías sobre las tendencias examinadas. Así mismo, disponer relaciones claras entre los resultados y los objetivos. Analizar los hallazgos que han ayudado a resolver las preguntas de investigación y si se cumplieron de manera efectiva las expectativas iniciales.

Según los resultados descriptivos de la estabilidad laboral, la prevalencia de la variable para este estudio se ha establecido en un nivel de insatisfecho a satisfecho, no obstante, existe algunos encuestados donde indican favorablemente que la variable es tomada como muy aceptable. Asimismo, los resultados del desempeño del personal se han tomado como prevalencia que la variable se establece principalmente en un nivel de bajo alto, sin embargo, a su vez existe un buen número de encuestado que colocan a la variable como moderado, estos resultados demuestran que se corrobora la hipótesis general de que la relación existente es esencial para la estabilidad laboral y el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar en Lima 2023.

Con respecto a los resultados de contingencia, se hace mención que el 38,8% de los encuestados afirmaron que la estabilidad laboral se instituye en un nivel insatisfecho frente a un desempeño del personal de nivel bajo, el cual presenta un 38,75% del total de encuestados; asimismo el 22,5% de los encuestados indicaron que la estabilidad se da en un nivel satisfecho cuando el desempeño del personal se establece en un nivel moderado, el cual representa al 30% de

encuestados; el 23,8% se establece que la estabilidad estuvo en un nivel muy satisfecho cuando el sentido de pertenencia se da en un nivel alto, representados por el 31,25% de todos los encuestados para realizar esta investigación, y solo un 7,5% de los encuestados manifiestan que existe una estabilidad laboral satisfecho frente a un desempeño del personal nivel alto, dichos resultados demuestran la existencia de una correlación entre las variables, en ese contexto en relación a los resultados que se obtuvieron podemos afirmar que si bien existe un alto grado de satisfacción también se evidencia que existe una cantidad regular en el porcentaje de encuestados no satisfechos.

Según los resultados inferenciales se hizo referencia la existencia de una relación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y desempeño del personal, puesto que se según los resultados se observó un coeficiente de correlación de 0,939; asimismo también se observa un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ , esto rechaza la hipótesis nula y se da por aceptar la hipótesis establecida en la investigación. Por ello se dispone entonces que la estabilidad laboral es un factor que proporciona a los empleados una sensación de seguridad con respecto a su puesto de trabajo, lo que a su vez puede aumentar en gran medida su motivación y también el compromiso que tienen con la organización. Ya que los empleados que se sienten seguros y valorados en su ambiente laboral tienden a mostrar una mayor dedicación en sus tareas, cumpliendo de manera más efectiva sus obligaciones, lo que se traduce en un mejor desempeño. (Meyer & Hercovich, 2001). Asimismo, se tiene en cuenta que la estabilidad laboral también reduce la incertidumbre que existe en relación con el empleo y disminuye el estrés y la ansiedad las cuales pueden llegar a afectar el desempeño que tienen los trabajadores. La existencia de un ambiente laboral que tenga las características de ser estable y también seguro, permite que los empleados puedan tener una mayor concentración y exista una mejora en sus responsabilidades laborales, como consecuencia logran ser más eficientes (Witte & Näswall, 2010). Dichos resultados respecto a la relación existente entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal concuerdan con lo mencionado por Nieto (2018) quien en su estudio llega a la conclusión que existe una vinculación importante la cual se puede evidenciar en la existencia de una correlación directa y además elevada entre ambas

variables. Por su parte Collas (2020), en los resultados de su investigación determinó el hallazgo de la existencia de una correlación que se percibe entre positiva y moderada lo cual sostiene la hipótesis de la existencia de una relación entre ambas variables. Igualmente, los resultados obtenidos por Reyes y Moros (2019), afirman la existencia de una marcada relación, la cual resulta ser positiva y moderada, entre las dos variables respectivas. En tal sentido, en torno a la investigación referida y al análisis de resultados obtenidos se confirma que la estabilidad laboral brinda una satisfacción a los trabajadores, además de la sensación de seguridad en su entorno lo que hace posible que exista un desempeño adecuado y de manera eficaz del personal esto a su vez se traduce en una producción de bienestar y desarrollo para la institución.

Por otro lado, se tuvo los resultados que certificaron la existencia de una relación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y la dimensión cumplimiento de los objetivos, puesto que se observó un coeficiente de correlación de 0,878; asimismo se observó un  $p\_valor$  de  $0,000 < 0,001$ , Tal resultado hace inferir que existe una relación positiva entre las dos variables de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Ante ello se menciona que estabilidad laboral se asocia positivamente con un mejor desempeño para el cumplimiento de los objetivos, debido a que esta les brinda una mayor seguridad en la permanencia de los empleados, esto significa una reducción del estrés y de ansiedad que pueda causar la incertidumbre de no tenerla, también apoya en gran medida el desarrollo de sus potencialidades y habilidades para ejercer su trabajo, potencia la lealtad y el compromiso tanto con la institución como con sus metas de trabajo y por consecuencia se genera una disminución en la rotación de empleados. Estos factores interactúan para crear un entorno laboral el cual se vuelve más productivo y mucho más eficiente para todos los que conforman la institución. Cabe señalar que la relación puede variar según el contexto de trabajo, pero la literatura académica respalda la importancia de la estabilidad laboral en el desempeño de los empleados para el logro de los objetivos. Los resultados obtenidos concuerdan con lo señalado por Ávila (2020), quien en sus conclusiones afirma la existencia de una relación positiva entre ambas variables y enfatiza en la importancia que se deben a los equilibrios que permiten la estabilidad suficiente

que puedan tener los trabajadores para alcanzar los objetivos y cumplir sus metas planteadas. Así mismo Cueva (2018), en las conclusiones de su estudio resalta la importancia de la seguridad que debe tener un empleador y lo fundamental que es la estabilidad para el logro de las metas trazadas. En tal sentido, con relación a lo referido en la investigación y al análisis de resultados se confirma que mientras se garantice la estabilidad laboral en el trabajador y por lo mismo, este se sienta seguro y no exista ningún factor laboral que afecte su rendimiento, se va a asegurar el cumplimiento de objetivos haciendo posible alcanzar todas las metas establecidas por ellos y por la institución.

Otro de los resultados que se obtuvo fue la existencia de una relación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y la dimensión de sentido de pertenencia, puesto que se ha observado un coeficiente de correlación de 0,861; asimismo se observa un  $p\_valor$  de  $0,000 < 0,001$ ; en ese contexto, esto rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis propuesta en la investigación. Por lo referido se menciona que la relación entre estabilidad laboral y sentido de pertenencia es significativa, ya que la estabilidad en el empleo puede influir en gran medida en el grado de identificación y conexión emocional que los empleados sienten hacia su centro de trabajo. Es decir, cuando los trabajadores perciben que su empleo es seguro y así mismo hay oportunidades para un desarrollo a largo plazo, se vuelve más probable que desarrollen a la par un sentido de pertenencia más fuerte y por esto mismo se involucren de manera más positiva con la empresa. Según Meyer, et al. (2002), la estabilidad laboral está positivamente relacionada con el sentido de pertenencia que los empleados sienten hacia su organización. La existencia de una mayor estabilidad laboral proporciona a los empleados una sensación de completa seguridad y confianza respecto a su futuro y desarrollo dentro de la empresa, lo que fomenta un sentido de identificación más fuerte y una mayor conexión emocional con la organización. Los estudios mencionados respaldan esta relación y resaltan la importancia de la estabilidad laboral para promover un mayor sentido de pertenencia entre los empleados. Estos resultados tienen concordancia con lo hallado por López (2021), quien refiere la existencia de una vinculación eficaz entre la estabilidad laboral y el sentido de pertenencia que poseen los trabajadores. También con lo señalado por Pantoja et al. (2020), quien

refiere la importancia que existe en la motivación la cual se vuelve un incentivo beneficioso para incrementar el sentido de pertenencia y por consiguiente el desarrollo laboral en sus actividades, Así mismo lo hallado por Gualli y Cárdenas (2022), quien en sus conclusiones señala que tanto la seguridad y estabilidad laboral promueven en gran medida el sentido de pertenencia respecto a un centro laboral. En tal sentido, en referencia a lo expuesto y al análisis de resultados obtenidos se confirma que en la medida que se encuentre presente la estabilidad laboral para los trabajadores y esta asegure el sentido de pertenencia que tienen hacia sus actividades y la empresa, va a ser posible que el desempeño que muestren en adelante evidencie altos niveles de eficacia en los trabajos realizados y así como consecuencia conseguir beneficios laborales pero sobre todo que tengan un constante desarrollo profesional.

Finalmente, los resultados de la existencia de una relación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y la dimensión compromiso institucional, puesto que se ha observado un coeficiente de correlación de 0,861; asimismo se observa un  $p\_valor$  de  $0,000 < 0,001$ ; Ante ello se explica que la relación entre estabilidad laboral y compromiso institucional se debe principalmente a que la seguridad y permanencia que existe para el trabajador en un empleo pueden influir en gran medida sobre la actitud y comportamiento de los trabajadores hacia la institución o empresa en la que trabajan. Cuando los trabajadores perciben que su empleo es estable y que tienen oportunidades de desarrollo a largo plazo, tienden a empeñarse y sentir un mayor compromiso institucional, es decir, una mayor identificación con la entidad, gran lealtad y dedicación hacia la organización donde trabajan. Al respecto Witte (2009) hace referencia que la estabilidad laboral está relacionada con el compromiso institucional porque brinda a los empleados una sensación de seguridad y confianza con respecto a su futuro dentro de la organización. Los estudios y teorías mencionados respaldan esta relación y resaltan la importancia de la estabilidad laboral como un factor que influye en gran medida respecto al nivel de compromiso que los empleados tienen y sienten hacia la institución o empresa para la que trabajan. Dicho resultado tiene concordancia por lo encontrado por Agudo (2022) quien en sus conclusiones refiere que los derechos laborales y la estabilidad generan de manera efectiva el compromiso

institucional. Así mismo Burga y Wiese (2018), concluye que la muestra de efectividad y productividad que se presenta en el trabajo generan compromisos y beneficios para toda la empresa. También, lo precisado por López (2021), quien concluye que existe un vínculo claro e importante entre el desempeño del trabajador y el ambiente laboral y que esta relación genera e incrementa a su vez de manera directa el compromiso en la organización. Por su parte, Mejía et al. (2017), en sus conclusiones afirma la importancia de la seguridad y estabilidad laboral en los rendimientos de los trabajadores para alcanzar la eficacia que incentive y motive tanto el compromiso institucional como el desarrollo profesional. En tal sentido, en torno a lo referido y al análisis de resultados se confirma la necesidad de garantizar a través de la estabilidad laboral que los trabajadores asuman compromisos que lo involucren con los fines y objetivos de la institución produciendo los beneficios y las utilidades proyectadas.

## **VI. CONCLUSIONES:**

### **Primera**

Se determina que coexiste una correlación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y desempeño del personal, puesto que se observa un coeficiente de correlación de 0,939; asimismo se observa un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ ; ante ello se manifiesta que, cuanto mayor satisfacción es la estabilidad laboral el desempeño de los trabajadores se acrecentará en un nivel bueno.

### **Segunda**

Se determina que coexiste una correlación alta, significativa y positiva entre la variable estabilidad laboral y la dimensión cumplimiento de los objetivos, puesto que se observa un coeficiente de correlación de 0,878; y un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ ; ante ello se manifiesta que, cuanto mayor sea la satisfacción de la estabilidad laboral el cumplimiento de los objetivos del desempeño de los trabajadores se acrecentará en un nivel bueno.

### **Tercera**

Se determina que coexiste una correlación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y la dimensión sentido de pertenencia, puesto que se ha observado un coeficiente de correlación de 0,861; asimismo se observa un p\_valor de  $0,000 < 0,001$ ; ante ello se manifiesta que, cuanto mayor sea la satisfacción de la estabilidad laboral la dimensión pertenencia, del desempeño de los trabajadores se acrecentará en un nivel bueno.

### **Cuarta**

Se determina que coexiste una correlación alta, significativa y positiva entre las variables estabilidad laboral y la dimensión compromiso institucional, por ello se manifiesta que, cuanto mayor sea la satisfacción de la estabilidad laboral la dimensión sentido de pertenencia, la dimensión compromiso institucional, se acrecentará en un nivel bueno.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

### **Primera**

Para los directivos y administradores, es necesario promover y garantizar la estabilidad laboral del trabajador para asegurar un desempeño eficaz acorde con las funciones que establece el puesto.

### **Segunda**

A todos los miembros de la institución, es preciso el establecimiento de metas claras para que junto a la estabilidad laboral los trabajadores estimulados y motivados puedan invertir sus esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, de modo que sea posible compartir los beneficios de los resultados.

### **Tercera**

A los que dirigen la institución es fundamental el desarrollo óptimo de acciones y programas dirigidos a los trabajadores con el fin de acrecentar el sentido de pertenencia a la organización de modo que fortalecidos con la estabilidad laboral sus desempeños van a ser potenciados evidenciando el éxito.

### **Cuarta**

Y a todos los miembros de la institución, es necesario considerar al compromiso institucional como un aspecto fundamental que involucra al trabajador y lo motiva a mejorar su desempeño en un entorno seguro y con la estabilidad laboral que le permita de manera eficiente producir beneficios.

## REFERENCIAS

- Akosile, A. & Ekemen, M. (2022). *The Impact of Core Self-Evaluations on Job Satisfaction and Turnover Intention among Higher Education Academic Staff: Mediating Roles of Intrinsic and Extrinsic Motivation*. *Behav. Sci.* 12(7), 236.
- Alhadabi, A. & Karpinski, A. (2019). *Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students*. *International Journal of Adolescence and Youth*. Volume 25, Issue 1. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02673843.2019.1679202?scroll=top&needAccess=true&role=tab>
- Altamirano (2020). *Estabilidad laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Clínica San Borja*, Universidad de Lima. Lima 2019
- Alya, E.; Elsayah, S. % Ryan, M. (2022). *A review and catalogue to the use of models in enabling the achievement of sustainable development goals (SDG)*. *Science Direct*. Volume 340, 15 March, 130803. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652622004413>
- Antúnez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*. *Educar*. 24, 1999 89-110. <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24/0211819Xn24p89.pdf>
- Arias (2006). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme, 6° Edición. [https://tauniversity.org/sites/default/files/libro\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion\\_de\\_fidias\\_g\\_arias.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf)
- Ávila (2020). *La estabilidad laboral contemplada en la ley orgánica de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar y su relación con los derechos y principios fundamentales del derecho laboral consagrados en la Constitución de 2008*. Universidad De Cueca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35031>
- Baena (2014) *Metodología de la investigación serie integral por competencias*. 3a Grupo Editorial Patria. 3°Edición.

- Beno, M.; Hvorecky, J. & Caixanova, D. (2022). An Optimal e-working Environment: Online Survey Results. *International Journal of Business and Applied Social Science*. Vol: 7, ISSUE: 2. <https://n9.cl/khavl>
- Bravo (2021). *Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión). Repositorio de tesis UPU
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. (Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio UCSTM. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Cepeda, S.; Salguero, O. y Sánchez, Y. (2015). *El reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de la empresa TNM LIMITED*. (Tesis de Grado, Universidad Piloto de Colombia). Repositorio de la Dirección de Postgrado UPC. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3045/00002472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chamorro, D. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a*. (Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España). Repositorio de la UCM.
- Cheunga, T.; Grahamb, L. & Schiavonb, S. (2022). *Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment*. *ScienceDirect*. Volume 212, 108783. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360132322000324>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. The McGraw-Hill, Tercera edición. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. The McGraw-Hill, Quinta edición. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Collas Ore (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018*. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>

- ComexPerú (2022). *¿Cuál es la situación del mercado laboral peruano?* Semanario 1136, ComexPerú.
- Concha (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Universidad pontificia la Católica. Tesis de grado. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5244>.
- Cueva, L. (2018). *La estabilidad laboral reforzada de la madre gestante: naturaleza jurídica y efectos*. Universidad pontificia la Católica. Tesis de grado. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13284>
- De Witte, H., & Näswall, K. Título del artículo: "Objective' Versus 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries." *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-271. (2010)
- Dengler, K, Hohmeyer, K. & Zabel, C. (2020). *Welfare recipients' transition into employment and employment stability in Germany*. *Labour*. Volume35, Issue4, Pages 450-484.  
doi:10.1353/rhe.2019.0007.
- Durval, J. (2016, 11 de nov.). *La estabilidad laboral en el sector público: un derecho de los trabajadores un derecho de nuestros pueblos*. (Congreso). XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile.
- Easton (1965). *A Framework for Political Analysis*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. *Open Journal of Political Science*, Vol.4 No.4. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1324434](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1324434)
- Elías, E.(1998). *El Objeto Social, Los Alcances de la Representación y los Actos «Ultra Vires» en la Nueva Ley General de Sociedades*. *Derecho & Sociedad*, (13), 7-12.
- Faria, F. (1995). *Desarrollo organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores. <https://n9.cl/j92wkr>
- García, D. (2019). *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*. *Revista de Derecho*, núm. 52, pp. 70-87. <https://www.redalyc.org/journal/851/85164002005/movil/>

- Gualli, D. y Cárdenas K. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, ISSN-e 2773-7349, Vol. 5, N°. 1, 1, 2022, págs. 57-72.
- Guerrero, G. y Guerrero, C. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, 2a Edición.
- Guevara, G.; Verdesoto, A. y Castro. N.(2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *ReciMundo*. Vol. 4 Núm. 3. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Harrison, G. & Gold, J. (2018). Talent management in higher education: is turnover relevant?", *European Journal of Training and Development*, Vol. 42 No. 9, pp. 597-610.
- Hatim, S.; Zamani, N.; Latif, L. & Kamaruddin, N. (2019). E-FoodCart: An Online Food Ordering Service. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*. Volume-8 Issue-4. [https://www.researchgate.net/publication/334558836\\_E-FoodCart\\_An\\_Online\\_Food\\_Ordering\\_Service](https://www.researchgate.net/publication/334558836_E-FoodCart_An_Online_Food_Ordering_Service)
- Hurtado, J. (2009). *Metodología de la investigación holística*. Fundación Sypal, Segunda edición, Caracas, Venezuela.
- Hussain, SD, Khaliq, DA, Nisar, QA, Kamboh, AZ y Ali, S. (2019). El impacto del reconocimiento, las recompensas y el estrés laboral de los empleados en el desempeño laboral: papel mediador del apoyo organizacional percibido. *Revista SEISENSE de Gestión* , 2 (2), 69-82. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.121>
- INEI, (2022). Encuesta Nacional de Hogares. Datos abiertos, Inei-Enaho. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2022-instituto-nacional-de-estadistica-e-informatica-%E2%80%93>
- Izquierdo, G. y Soto, B. (2022). Una reforma fiscal para España. El necesario diseño de un sistema fiscal eficiente y competitivo para España. *Dialnet*. N 178, 2022, págs. 31-40.

- Jameel, A. & Ahmad, A. (2019). Leadership and Performance of Academic Staff in Developing Countries. SSRN.IBIMA . V2, p. 6101-6106.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3432988](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3432988)
- James y Jones (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81 (1974), pp. 1096-1112.  
<https://psycnet.apa.org/record/1975-08510-001>
- Juaneda, E. y Gonzales, L. (2013). *El reto de la calidad para el Tercer Sector Social. Análisis de casos de implantación del modelo EFQM. Cuadernos de Gestión*, vol. 13, núm. 2, 2013, pp. 111-126.
- Kan, H. Hassan, T.: Farooqui, S. & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*. Volume 6, Article number: 40.
- Klein, C., Lester, J., Rangwala, H., & Johri, A. (2019). Learning Analytics Tools in Higher Education: Adoption at the Intersection of Institutional Commitment and Individual Action. *The Review of Higher Education* 42(2), 565-593.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Editorial Alfa. 1º edición.  
[https://books.google.com.pe/books?id=M\\_N1CzTB2D4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=M_N1CzTB2D4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- López, J. (2021) La reforma laboral española de 2021-2022 y su orientación a la estabilidad laboral ya la transformación del mercado de trabajo
- Malhotra (2004). Metodología de la investigación. Doc Player.  
<https://docplayer.es/4399591-Capitulo-3-metodologia-de-la-investigacion.html>
- Maslow, AH (1987). Motivación y personalidad (3ª ed.). Editorial Harper & Row.  
<https://psycnet.apa.org/record/1987-98126-000>
- Maurizio (2021), Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual
- Mejía, C.; Blancas, E. Galindo, A. (2017). Riesgo laboral contemporáneo en informantes mexicanos mexicanos(as). Estimaciones desde el

- Latinobarómetro 2017. *Ciencias Sociales. Revista Multidisciplinaria*, 1 (1), 4-37.
- Mejia, S. (2019) Habilidades de investigación pedagógica en los docentes de primaria.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (1997) "Commitment in the Workplace: Toward a General Model. [https://www.academia.edu/12444593/Commitment in the workplace\\_toward\\_a\\_general\\_model](https://www.academia.edu/12444593/Commitment_in_the_workplace_toward_a_general_model)
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2002). *Social identities and commitments at work: Toward an integrative model*. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 327-344.
- Meza, J. (2018). *Comunicación estratégica: diseño de la identidad corporativa*. Monterrey: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey, <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/621410>
- Montoya, L. Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral*, N° 92. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- Montoya, V. (2006). Valoración cuantitativa para la reincorporación ocupacional. *Salud Uninorte*, vol. 32, núm. 2, pp. 319-336. <https://www.redalyc.org/journal/817/81748361013/html/>
- Mooney, C.; Antoniadi, A.; Carabelas, L.; Lana S. & BeKer, B. (2020). Exploring Sense of Belonging in Computer Science Students. *ITICSE20*. Pages 563.
- Motowildo, S. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 39–53. <https://psycnet.apa.org/record/2003-04689-003>.
- Moya, L. (2021). El contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con el desempeño laboral de funcionarios del programa nacional de alimentación escolar Qaliwarma de la ciudad de Pucallpa. (Tesis de Materia, Universidad Nacional de Ucayali). Repositorio UNA. <https://n9.cl/laa8c>

- Nieto, A. (2018). Estabilidad Laboral y Desempeño Profesional de los Trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018 <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3227310>
- Pacheco, L. (2020). Las fuentes del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho* 1, N°. 21:1-3.
- Parella, S. y Martins, F. (2017). Metodología de la investigación cuantitativa. Fedupel, 4° Edición.
- Pantoja, A.; Navarrete, A.; Zambrano, C. y Matbanchoy, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Univ. Salud*. vol.22 no.2.
- Pedraza, E. Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.
- Perez, J. (2022). Después de la tormenta: balance de las reformas laborales de la crisis financiera y de la deuda (2010-2020). *Dialnet*. Vol. 40, N° 1, 2022, págs. 11-16.
- Pitchforth, J.; Nelson E, Van den Helder, M. & Oosting, W. (2020). Correction: The work environment pilot: An experiment to determine the optimal office design for a technology company. *PLoS ONE*. 15(6): e0235428. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235428>
- Poaquiza, A, y Agudo, J. (2020). El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato. (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio de UTA.
- Reyes, J. y Moros, H. (2021). Cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social*. , vol.7, n.1, pp.201-217.
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *REDHECS*. ED N° 7, vol 4. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>

- Ruiz, D. y Cordero, M. (2021). Estabilidad laboral y Meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2019. (Tesis de Grado, Universidad Nacional de Ucayali). Repositorio UNU. <https://n9.cl/eu3ow>.
- Sencio, R. (2021). Factores que inciden en el sentido de pertenencia como complemento del compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Juan Manuel Iturregui en Lambayeque 2021. <https://n9.cl/36xczm>.
- Stackhouse & Turner, N. (2019). *¿How do organizational practices relate to perceived system safety effectiveness? Perceptions of safety climate and co-worker commitment to safety as workplace safety signals* *Journal of Safety Research*, Volume 70, Pages 59-69, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022437518303645>
- Toyama, J. (2005). Derechos fundamentales de los trabajadores y la jurisprudencia del tribunal constitucional. Ed. Gaceta jurídica. Segunda Edición, Lima. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/2-2006-Congreso-Nacional-de-la-SPDTSS-Arequipa-53-115.pdf>
- Wan, D.; Liu, W. Shen. X. & Menguante, W. (2019). *Service order allocation under uncertain demand: Risk aversion, peer competition, and relationship strength*. Elsevier. Volume 130, Pages 293-311. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1366554519303679>
- Warr, P. y Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publisher.
- Young, M. & Howard, D. (2020). Sense of belonging as an indicator of social capital. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 40 No. 7/8, pp. 627-642. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-12-2019-0258>
- Yousaf, A. Mishra, A, & Bashir, M.(2020). Brand trust, institutional commitment, and their impact on student loyalty: evidence for higher education in India.. *Studies in Higher Education*. 45:4, 878-891.
- Zendesk (2023). ¿Qué es una orden de servicio? Descubre cómo hacerla y para qué sirve. *Blog de Zendesk*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/orden-de-servicio-que-es/>

# ANEXOS

## Anexo 1

VARIABLE	Definición Conceptual/operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala de medición	Niveles/ intervalos
Estabilidad laboral	<p>Definición conceptual de la variable 1: Conforme a Toyama (2005), la estabilidad ocupacional representa un derecho que persigue la preservación del convenio laboral, ya que el acuerdo de trabajo típico ostenta aspiraciones de perdurabilidad, y esto se debe a la naturaleza protectora del Derecho Laboral, frente a las contingencias que puedan surgir en la interacción laboral, siendo una expresión del principio de continuidad.</p> <p>Con respecto a la definición operacional de la variable, considerando que la estabilidad laboral establece un conjunto de aspectos a considerar como rotación del personal, entorno óptimo y emisión del orden de servicio. Los cuales se tomó como dimensiones para la medición de los mismos.</p>	<p>Rotación del personal</p> <p>Entorno laboral optimo</p> <p>Emisión de orden de servicio</p>	<p>Falta de continuidad laboral</p> <p>Seguridad económica</p> <p>Confianza institucional</p>	<p>¿Los cambios de los trabajadores en la Unidad de Logística de la institución son frecuentes?</p> <p>¿Ha sentido en riesgo su permanencia en la institución con los cambios de los jefes de unidad?</p> <p>¿Existe un incremento en la carga laboral como consecuencia de los cambios del personal?</p> <p>¿La rotación de trabajadores afecta directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales</p> <p>¿Siente que hay un entorno laboral óptimo para los trabajadores en la institución?</p> <p>¿Considera que la información relevante en su área de trabajo está siendo transmitida de manera óptima?</p> <p>¿El tiempo de espera para recibir su remuneración mensual es el apropiado para usted?</p>	<p>Escala de medición ordinal</p> <p>(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca</p>	<p>Muy satisfecho (45-60)</p> <p>Satisfecho (28-44)</p> <p>Insatisfecho (12-27)</p>

Desempeño del personal	<p>En relación al desempeño laboral según Jameel &amp; Ahmad (2019), este es el grado en el que un trabajador logra los objetivos esperados en relación con su rol y responsabilidades, teniendo en cuenta los estándares de calidad, productividad, eficiencia y eficacia establecidos. Implica la utilización efectiva de habilidades, conocimientos y competencias relevantes, así como el cumplimiento de las normas y regulaciones laborales aplicables.</p>	Cumplimiento de objetivos	Reconocimiento laboral	<p>¿La remuneración cumple con sus expectativas económicas?</p> <p>¿Con qué frecuencia la Unidad de Logística de la institución le ha emitido la orden de servicio?</p> <p>¿Con qué regularidad le renuevan de 2 a más meses la orden de servicio?</p> <p>¿En qué medida la emisión de la orden de servicio está sujeto al cambio de gestión en la institución?</p>	<p>Alto (45-60)</p> <p>Moderado (28-44)</p> <p>Bajo (12-27)</p>
	<p>Definición operacional: la estabilidad laboral establece aspectos relacionados al cumplimiento de objetivos, sentido de pertenencia, compromiso institucional, los cuales fueron tomados como dimensiones que hicieron posible la medición de estos.</p>	Sentido de pertenencia	Rendimiento del trabajador	<p>¿Se respeta el plazo de la orden de servicio en la unidad donde labora?</p> <p>¿Las funciones que realiza van acorde al servicio para el que fue contratado?</p> <p>¿En qué medida las funciones que desempeña permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales?</p> <p>¿Siente que la falta de estabilidad afecta el desempeño laboral del personal?</p>	
		Compromiso institucional	Respeto institucional	<p>¿El trabajo de otras áreas interfiere su desempeño de sus actividades laborales?</p>	

	<p>DC: Puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol.</p>		<p>¿Tiene una comunicación directa con otras áreas dentro de la institución?</p> <p>¿Siente que forma parte importante de la institución?</p> <p>¿Considera que las funciones que desempeña son relevantes para la entidad?</p> <p>¿Se realizan actividades de integración laboral?</p> <p>¿Las funciones que desarrolla cumplen sus expectativas profesionales?</p> <p>¿Sientes que la Entidad te apoya y promueve tu desarrollo profesional?</p> <p>¿Qué tan dispuesto está como trabajador a culminar con el total de sus funciones al finalizar la orden de servicio?</p> <p>¿Piensas con frecuencia en buscar otro trabajo?</p>		
--	---	--	--	--	--

Anexo 2.

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### **Cuestionario de: Estabilidad laboral y desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023**

Estimado colaborador, la presente es para solicitar su aporte en esta investigación como parte de la muestra en la realización del siguiente cuestionario. Dicha investigación tiene como finalidad entender la relación de la Estabilidad laboral y el desempeño del personal en una institución para el desarrollo integral familiar. Se le recuerda que la encuesta es anónima y con fines únicamente académicos. Se desea su total sinceridad e imparcialidad al marcar las respuestas.

**Instrucciones:** Marca con una (X) para representar que tan de acuerdo o en desacuerdo esta con las siguientes afirmaciones.

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

Dimensión	N°	ÍTEMS  Variable: Estabilidad Laboral	Escala de Medición				
			5	4	3	2	1
<b>Rotación del personal</b>	1	¿Los cambios de los trabajadores en la Unidad de Logística de la institución son frecuentes?					
	2	¿Ha sentido en riesgo su permanencia en la institución con los cambios de los jefes de unidad?					
	3	¿Existe un incremento en la carga laboral como consecuencia de los cambios del personal?					
	4	¿La rotación de trabajadores afecta directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
<b>Entorno laboral optimo</b>	6	¿Siente que hay un ambiente laboral óptimo para los trabajadores en la institución?					
	7	¿Considera que la información relevante en su área de trabajo está siendo transmitida de manera óptima?					
	8	¿El tiempo de espera para recibir su remuneración mensual es el apropiado para usted?					
	9	¿La remuneración cumple con sus expectativas económicas?					
	11	¿Con qué frecuencia la Unidad de Logística de la institución le ha emitido la orden de servicio?					

<b>Emisión de orden de servicio</b>	12	¿Con qué regularidad le renuevan de 2 a más meses la orden de servicio?					
	13	¿En qué medida la emisión de la orden de servicio está sujeto al cambio de gestión en la institución?					
	14	¿Se cumple el plazo de la orden de servicio en la unidad donde labora?					

Dimensión	N°	ÍTEMS Variable: Desempeño del personal	Escala de Medición				
			5	4	3	2	1
<b>Cumplimiento de objetivos</b>	1	¿Las funciones que realiza van acorde al servicio para el que fue contratado?					
	2	¿En qué medida las funciones que desempeña permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
	3	¿Siente que la falta de estabilidad afecta el desempeño laboral del personal?					
	4	¿El trabajo de otras áreas interfiere su desempeño de sus actividades laborales?					
<b>Sentido de pertenencia</b>	6	¿Tiene una comunicación directa con otras áreas dentro de la institución?					
	7	¿Siente que forma parte importante de la institución?					
	8	¿Considera que las funciones que desempeña son relevantes para la entidad?					
	9	¿Se realizan actividades de integración laboral?					
<b>Compromiso institucional</b>	11	¿Las funciones que desarrolla cumplen sus expectativas profesionales?					
	12	¿Sientes que la Entidad te apoya y promueve tu desarrollo profesional?					
	13	¿Qué tan dispuesto está como trabajador a culminar con el total de sus funciones al finalizar la orden de servicio?					
	14	¿Piensas con frecuencia en buscar otro trabajo?					

#### **Anexo 4.**

##### **Ficha técnica del instrumento que mide la variable Estabilidad Laboral**

**Denominación:** Instrumento de recolección de datos sobre Estabilidad Laboral

**Autora:** Armas Salas, Elizabeth Yovana

**Propósito:** Medición de la Estabilidad Laboral

**Administrado en:** colaboradores

**Duración:** 30 a 45 Minutos

**Aplicación:** Directa

**Centro de aplicación:** Institución para el desarrollo integral familiar

**Fecha:** 06/07/2023

**Características:** 3 dimensiones, 12 ítems/ Escala politómica.

**Margen de error:** 0,05

**Tipo de validez:** De contenido y por juicio de expertos

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach

**Validez del instrumento:** De contenido

#### **Anexo 5.**

##### **Ficha técnica del instrumento que mide la variable Desempeño del personal**

**Denominación:** Instrumento de recolección de datos sobre Desempeño del personal

**Autora:** Armas Salas, Elizabeth Yovana

**Propósito:** Medición del Desempeño del personal

**Administrado en:** colaboradores

**Duración:** 30 a 45 Minutos

**Aplicación:** Directa

**Centro de aplicación:** Institución para el desarrollo integral familiar.

**Fecha:** 06/07/2023

**Características:** 3 dimensiones, 12 ítems/ Escala politómica.

**Margen de error:** 0,05

**Tipo de validez:** De contenido y por juicio de expertos

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach

**Validez del instrumento:** De contenido

## Anexo 6

### Base de datos de la confiabilidad del instrumento de recolección de datos

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	
1	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	
2	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	5.00	
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00
4	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	5.00	
5	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	
6	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	
7	1.00	3.00	1.00	1.00	4.00	4.00	3.00	2.00	5.00	4.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	5.00	2.00	2.00	5.00	
8	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	
9	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	
10	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	
11	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	
12	1.00	1.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	
13	2.00	1.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
14	2.00	2.00		3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00	
15	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	
16	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	4.00	
17	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	
18	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	4.00	
19	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00	2.00	4.00
20	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	
21	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00	
22	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	21

## Base de datos de la confiabilidad del instrumento de recolección de datos



Visible: 21

	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1	VAR0003 2	VAR0003 3	VAR0003 4	VAR0003 5	VAR0003 6	VAR0003 7	VAR0003 8	VAR0003 9	VAR0004 0	VAR0004 1	VAR0004 2
1	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00
2	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
3	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	3.00
4	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	1.00	2.00	2.00	3.00	4.00	1.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00
6	5.00	4.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	2.00
7	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00
8	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00
9	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	1.00	2.00
10	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
11	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
12	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00
13	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	5.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00
14	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
15	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00
16	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
17	5.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00
18	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00	5.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	2.00
19	5.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00
20	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00		2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
21	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
22	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
23	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	21

Anexo 7. Base de datos de la investigación

	Variable 1: Estabilidad Laboral												Variable 2: Desempeño del personal											
	Rotacion del personal				Entorno laboral optimo				Emisión de orden de servicio				Cumplimiento de objetivos				Sentido de pertenencia				Compromiso institucional			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Sujeto																								
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
11	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
12	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
13	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
14	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
15	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
16	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
17	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4
18	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4
19	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4

22	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4
23	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4
24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4
26	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3
30	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3
31	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3
32	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3
33	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3
34	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3
35	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3
36	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3
37	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3
38	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3
39	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3
40	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3
41	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3
42	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
43	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
44	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
45	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
46	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
47	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
48	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3
49	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3

50	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
51	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
52	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
53	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
54	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
55	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3
56	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3
57	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3
58	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
59	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
60	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
61	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
62	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
63	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
64	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
65	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
66	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
67	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
68	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
69	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2
73	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	3	2
74	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2
75	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2
76	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2
77	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2

78	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2
79	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	1
80	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	1

Anexo 8: Validación de los instrumentos de recolección de datos.

## **CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Especialista: ALEJANDRO SABINO MENACHO RIVERA**

Validación de instrumentos por un especialista.

Es un gusto poder comunicarme con usted, asimismo saludarlo y presentarme como estudiante de Maestría en Gestión Pública del Postgrado de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2023-I, necesito validar el instrumento porque me ayudará a reunir datos o referencias muy importantes para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “**Estabilidad laboral y el desempeño del personal de una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023**”, me es muy importante contar con la aprobación de especialistas en materia del derecho penal, ya que cuentan con la experiencia absoluta, el cual será de gran ayuda para poder seguir realizando el desarrollo de mi trabajo de investigación y utilizar la validación de instrumentos.

En adelante le presento mi trabajo de validación de instrumentos:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de categorización.
- Guía de entrevista.

Me despido de Ud. expresándole mi respeto y admiración, a su vez agradecerle de ante mano por la atención merecida a mi trabajo.

Atentamente,



---

Elizabeth Yovana Armas Salas  
D.N.I. N° 0960882

**1. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Alejandro Sabino Menacho Rivera</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social (X) Educativa ( x )                      Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación, derecho, gestión pública, Docencia Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la guía de entrevista:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validar el instrumento – Cuestionario
<b>Autor(a):</b>	Armas Salas, Elizabeth Yovana
<b>Objetivo:</b>	Validar el instrumento
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima
<b>Variabes :</b>	La estabilidad laboral / desempeño del personal
<b>Niveles o rango:</b>	Insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho/ Alto moderado bajo
<b>Cantidad de ítems:</b>	12 y 12
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

**4. Presentación de instrumentos para el juez:**

A continuación, a usted le presento la guía de la entrevista elaborado por la suscrita en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4. Alto nivel**

**3. Moderado nivel**

**2. Bajo nivel**

**1. No cumple con el criterio**

## **5. Presentación de instrumentos para el juez:**

A continuación, a Usted le presento el cuestionario, elaborado por el suscrito en el año 2023, de acuerdo con los siguientes

## Variable: Estabilidad Laboral

<b>Dimensión:</b> <b>Rotación del personal</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendacione s</b>
<b>Preguntas (ítems)</b>				
¿Los cambios de los trabajadores en la Unidad de Logística de la institución son frecuentes?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Ha sentido en riesgo su permanencia en la institución con los cambios de los jefes de unidad?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Existe un incremento en la carga laboral como consecuencia de los cambios del personal?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿La rotación de trabajadores afecta directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Entorno laboral optimo</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendacione s</b>
¿Siente que hay un ambiente laboral óptimo para los trabajadores en la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Considera que la información relevante en su área de trabajo está siendo transmitida de manera óptima?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿El tiempo de espera para recibir su remuneración mensual es el apropiado para usted?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿La remuneración cumple con sus expectativas económicas?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Emisión de orden de servicio</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendacione s</b>
¿Con qué frecuencia la Unidad de Logística de la institución le ha emitido la orden de servicio?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Con qué regularidad le renuevan de 2 a más meses la orden de servicio?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿En qué medida la emisión de la orden de servicio está sujeto al cambio de gestión en la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	

¿Se cumple el plazo de la orden de servicio en la unidad donde labora?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
--	-------------------	-------------------	-------------------	--

Variable: **Desempeño del personal**

<b>Dimensión/Preguntas Cumplimiento de objetivos</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Las funciones que realiza van acorde al servicio para el que fue contratado?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿En qué medida las funciones que desempeña permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Siente que la falta de estabilidad afecta el desempeño laboral del personal?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿El trabajo de otras áreas interfiere su desempeño de sus actividades laborales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Dimensión/Preguntas Sentido de pertenencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Tiene una comunicación directa con otras áreas dentro de la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Siente que forma parte importante de la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Considera que las funciones que desempeña son relevantes para la entidad?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Se realizan actividades de integración laboral?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Dimensión/Preguntas Compromiso institucional</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Las funciones que desarrolla cumplen sus expectativas profesionales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Sientes que la Entidad te apoya y promueve tu desarrollo profesional?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Qué tan dispuesto está como trabajador a culminar con el total de sus funciones al finalizar la orden de servicio?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Piensas con frecuencia en buscar otro trabajo?				

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad:           **Aplicable** [ x ]           Aplicable después de  
corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ : MENACHO RIVERA ALEJANDRO  
SABINO

DNI: 32403439

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2365-8932>

Especialidad del validador: Metodólogo

22 de junio del 2023

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA  
Ced. SUMEDU: A 01535796  
Ced. Reg. LUCV N° 3 FL: 347 N° 18  
DNI: 32403439

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Especialista: Fredy Ochoa Tataje**

Validación de instrumentos por un especialista.

Es un gusto poder comunicarme con usted, asimismo saludarlo y presentarme como estudiante de Maestría en Gestión Pública del Postgrado de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2023-I, necesito validar el instrumento porque me ayudará a reunir datos o referencias muy importantes para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “**Estabilidad laboral y el desempeño del personal de una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023**”, me es muy importante contar con la aprobación de especialistas en materia del derecho penal, ya que cuentan con la experiencia absoluta, el cual será de gran ayuda para poder seguir realizando el desarrollo de mi trabajo de investigación y utilizar la validación de instrumentos.

En adelante le presento mi trabajo de validación de instrumentos:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de categorización.
- Guía de entrevista.

Me despido de Ud. expresándole mi respeto y admiración, a su vez agradecerle de ante mano por la atención merecida a mi trabajo.

Atentamente,



---

Elizabeth Yovana Armas Salas  
D.N.I. N° 09608826

**6. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Fredy Ochoa Tataje</b>
<b>Grado profesional:</b>	<b>Maestría ( )</b> <b>Doctor ( )</b>
<b>Área de formación académica:</b>	<b>Clínica ( )</b> <b>Social ( )</b>
	<b>Educativa (X)</b> <b>Organizacional ( X )</b>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Educación, derecho, gestión pública, Docencia Universitaria</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad César Vallejo</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	<b>2 a 4 años ( )</b> <b>Más de 5 años ( )</b>
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	<b>Trabajo(s) psicométricos realizados</b>

**7. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**8. Datos del cuestionario:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validar el instrumento – Cuestionario
<b>Autor(a):</b>	Armas Salas, Elizabeth Yovana
<b>Objetivo:</b>	Validar el instrumento
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima – Centro
<b>Variabes:</b>	Estabilidad laboral / desempeño del personal
<b>Niveles o rango:</b>	Insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho/ Alto moderado bajo
<b>Cantidad de ítems:</b>	12 y 12
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

#### 4. Alto nivel

#### 3. Moderado nivel

#### 2. Bajo nivel

#### 1. No cumple con el criterio

### 9. Presentación de instrumentos para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por el suscrito en el año 2023, de acuerdo con los siguientes.

#### Variable: Estabilidad Laboral

Dimensión:	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
<b>Rotación del personal</b>				
<b>Preguntas (ítems)</b>				
¿Los cambios de los trabajadores en la Unidad de Logística de la institución son frecuentes?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Ha sentido en riesgo su permanencia en la	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	

institución con los cambios de los jefes de unidad?				
¿Existe un incremento en la carga laboral como consecuencia de los cambios del personal?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿La rotación de trabajadores afecta directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Entorno laboral optimo</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Siente que hay un ambiente laboral óptimo para los trabajadores en la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Considera que la información relevante en su área de trabajo está siendo transmitida de manera óptima?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿El tiempo de espera para recibir su remuneración mensual es el apropiado para usted?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿La remuneración cumple con sus expectativas económicas?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Emisión de orden de servicio</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Con qué frecuencia la Unidad de Logística de la institución le ha emitido la orden de servicio?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Con qué regularidad le renuevan de 2 a más meses la orden de servicio?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿En qué medida la emisión de la orden de servicio está sujeto al cambio de gestión en la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Se cumple el plazo de la orden de servicio en la unidad donde labora?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	

Variable: **Desempeño del personal**

<b>Dimensión/Preguntas Cumplimiento de objetivos</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Las funciones que realiza van acorde al servicio para el que fue contratado?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	

¿En qué medida las funciones que desempeña permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Siente que la falta de estabilidad afecta el desempeño laboral del personal?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿El trabajo de otras áreas interfiere su desempeño de sus actividades laborales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Dimensión/Preguntas Sentido de pertenencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Tiene una comunicación directa con otras áreas dentro de la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Siente que forma parte importante de la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Considera que las funciones que desempeña son relevantes para la entidad?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Se realizan actividades de integración laboral?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Dimensión/Preguntas Compromiso institucional</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Las funciones que desarrolla cumplen sus expectativas profesionales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Sientes que la Entidad te apoya y promueve tu desarrollo profesional?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Qué tan dispuesto está como trabajador a culminar con el total de sus funciones al finalizar la orden de servicio?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Piensas con frecuencia en buscar otro trabajo?				

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem):**

**TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ x ]**      Aplicable después de corregir [ ]  
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **OCHOA TATAJE FREDY**  
 DNI: **07015123**

Especialidad del validador: **Metodólogo**

**ORCID: 0000-0002-1410-1588**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**19 de junio del 2023**



-----

-

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Especialista: ALEJANDRO SABINO MENACHO RIVERA**

Validación de instrumentos por un especialista.

Es un gusto poder comunicarme con usted, asimismo saludarlo y presentarme como estudiante de Maestría en Gestión Pública del Postgrado de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2023-I, necesito validar el instrumento porque me ayudará a reunir datos o referencias muy importantes para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “**Estabilidad laboral y el desempeño del personal de una institución para el desarrollo integral familiar, Lima 2023**”, me es muy importante contar con la aprobación de especialistas en materia del derecho penal, ya que cuentan con la experiencia absoluta, el cual será de gran ayuda para poder seguir realizando el desarrollo de mi trabajo de investigación y utilizar la validación de instrumentos.

En adelante le presento mi trabajo de validación de instrumentos:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de categorización.
- Guía de entrevista.

Me despido de Ud. expresándole mi respeto y admiración, a su vez agradecerle de ante mano por la atención merecida a mi trabajo.

Atentamente,



---

Elizabeth Yovana Armas Salas  
D.N.I. N° 09608826

**10. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Mg. Eleximia Soledad Díaz Díaz</b>
<b>Grado profesional:</b>	<b>Maestría ( )</b> <b>Doctor ( )</b>
<b>Área de formación académica:</b>	<b>Clínica ( )</b> <b>Social ( )</b> <b>Educativa (X)</b> <b>Organizacional ( X )</b>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Educación, derecho, gestión pública, Docencia Universitaria</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Instituto de Formación Superior</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	<b>2 a 4 años ( )</b> <b>Más de 5 años ( )</b>
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	<b>Trabajo(s) psicométricos realizados</b>

**11. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**12. Datos de la guía de entrevista:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validar el instrumento – Cuestionario
<b>Autor(a):</b>	Armas Salas, Elizabeth Yovana
<b>Objetivo:</b>	Validar el instrumento
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima – Centro
<b>Variables :</b>	La estabilidad laboral / desempeño del personal
<b>Niveles o rango:</b>	Insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho/ Alto moderado bajo
<b>Cantidad de ítems:</b>	12 y 12
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos

**13. Presentación de instrumentos para el juez:**

A continuación, a usted le presento del cuestionario, elaborado por el suscrito en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4. Alto nivel**

**3. Moderado nivel**

**2. Bajo nivel**

**1. No cumple con el criterio**

## Variable: Estabilidad Laboral

<b>Dimensión:</b> <b>Rotación del personal</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendacione s</b>
<b>Preguntas (ítems)</b>				
¿Los cambios de los trabajadores en la Unidad de Logística de la institución son frecuentes?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Ha sentido en riesgo su permanencia en la institución con los cambios de los jefes de unidad?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Existe un incremento en la carga laboral como consecuencia de los cambios del personal?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿La rotación de trabajadores afecta directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Entorno laboral optimo</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendacione s</b>
¿Siente que hay un ambiente laboral óptimo para los trabajadores en la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Considera que la información relevante en su área de trabajo está siendo transmitida de manera óptima?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿El tiempo de espera para recibir su remuneración mensual es el apropiado para usted?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿La remuneración cumple con sus expectativas económicas?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
<b>Emisión de orden de servicio</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendacione s</b>
¿Con qué frecuencia la Unidad de Logística de la institución le ha emitido la orden de servicio?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿Con qué regularidad le renuevan de 2 a más meses la orden de servicio?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	
¿En qué medida la emisión de la orden de servicio está sujeto al cambio de gestión en la institución?	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	<b>Alto nivel</b>	

¿Se cumple el plazo de la orden de servicio en la unidad donde labora?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
--	------------	------------	------------	--

Variable: **Desempeño del personal**

<b>Dimensión/Preguntas Cumplimiento de objetivos</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Las funciones que realiza van acorde al servicio para el que fue contratado?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿En qué medida las funciones que desempeña permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿Siente que la falta de estabilidad afecta el desempeño laboral del personal?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿El trabajo de otras áreas interfiere su desempeño de sus actividades laborales?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
<b>Dimensión/Preguntas Sentido de pertenencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Tiene una comunicación directa con otras áreas dentro de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿Siente que forma parte importante de la institución?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿Considera que las funciones que desempeña son relevantes para la entidad?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿Se realizan actividades de integración laboral?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
<b>Dimensión/Preguntas Compromiso institucional</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones / Recomendaciones</b>
¿Las funciones que desarrolla cumplen sus expectativas profesionales?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿Sientes que la Entidad te apoya y promueve tu desarrollo profesional?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿Qué tan dispuesto está como trabajador a culminar con el total de sus funciones al finalizar la orden de servicio?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
¿Piensas con frecuencia en buscar otro trabajo?				

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]** Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres de la juez validadora Mg: Soledad Díaz Díaz**

**DNI: 31664856**

**Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6299-7462>**

**Especialidad del validador: Temática**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**06 de junio del 2023**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Soledad Díaz Díaz', written over a horizontal line.