



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores  
públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de  
Chuco-2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Ortiz Pretel, Danae Alicia ([orcid.org/0000-0003-3556-3762](https://orcid.org/0000-0003-3556-3762))

**ASESOR:**

Dr. Garcia Cruzate, Eduardo Daniel ([orcid.org/0000-0002-2016-8180](https://orcid.org/0000-0002-2016-8180))

**CO-ASESOR:**

Dr. Villacorta Valencia, Henry ([orcid.org/0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por haberme dado la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por su infinito amor y bondad, por dame salud, sabiduría, fuerza y bendición para lograr mis objetivos tanto como persona y como profesional.

A mi padre Napoleón que, a pesar de la distancia física, siento que está conmigo siempre, me brinda la luz y fuerzas para seguir adelante y que, aunque sé que está con Dios en un lugar mejor siempre espera ver en mí una mujer realizada profesionalmente.

A mi madre Nancy, por ser el pilar más importante y demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional en los momentos buenos y también difíciles.

A mi hermano Jhonatan, que siempre ha estado junto a mi brindándome su apoyo.

A mis sobrinos Thiago e Ivanna que son muestra del amor puro y son mi fuente de inspiración para ser una mejor persona.

## **Agradecimiento**

A Dios, por cuidarme y brindarme fortaleza en los momentos de dificultad y debilidad, para seguir creciendo como persona y profesional.

A mis padres, por ser pilar fundamental en el recorrido de este camino y por siempre confiar en mi y en mis sueños.

A los profesionales que ayudaron directa e indirectamente, por su valiosa guía y asesoramiento durante la realización de esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5 Procedimientos .....	19
3.6 Método de análisis de datos .....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS .....	43

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Técnicas</i> .....	18
<b>Tabla 2</b> <i>Técnicas e instrumentos</i> .....	19
<b>Tabla 3</b> <i>Correlaciones de estabilidad laboral y el desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</i> .....	22
<b>Tabla 4</b> <i>Correlaciones de motivación y las relaciones interpersonales en los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</i> .....	23
<b>Tabla 5</b> <i>Correlaciones de satisfacción laboral y la eficacia laboral en los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</i> .....	24
<b>Tabla 6</b> <i>Correlaciones de retribución y la eficiencia laboral en los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022</i> .....	25

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022. Para lograr nuestro propósito, se efectuó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, la muestra de estudio estuvo constituida por 80 servidores públicos a quienes se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de 12 ítems, la confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach donde los resultados fueron de 0,806 para la variable estabilidad laboral y de 0,791 para la variable desempeño profesional, respectivamente; demostrando su alto nivel de confiabilidad. Al finalizar el análisis de estudio se concluyó que hay una relación significativa entre las variables estabilidad laboral y el desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022, de acuerdo con los resultados de la prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman, que proyectó una valoración de 0,861 y una significancia estadística de la prueba de 0,000 la cual es inferior al valor del nivel de significancia de 0,050; siendo una relación directa.

**Palabras clave:** Estabilidad laboral, desempeño laboral, servidores públicos.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between job stability and professional performance of public servants in the Educational Management Unit of Santiago de Chuco-2022. To achieve our purpose, a quantitative approach research was carried out, applied type, correlational level, with a non-experimental design, cross-sectional, the study sample consisted of 80 public servants to whom the survey technique was applied through a 12-item questionnaire, the reliability of the instrument was obtained through Cronbach's Alpha where the results were 0.806 for the variable job stability and 0.791 for the variable professional performance, respectively; demonstrating its high level of reliability. At the end of the study analysis it was concluded that there is a significant relationship between the variables job stability and professional performance of public servants in the Educational Management Unit of Santiago de Chuco-2022, according to the results of the Spearman's Rho coefficient correlation test, which projected a valuation of 0.861 and a statistical significance of the test of 0.000 which is lower than the significance level value of 0.050; being a direct relationship.

**Keywords:** Job stability, job performance, public servants.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

En la realidad actual a nivel internacional, la mayoría de las organizaciones manejan una alta rotación de personal, que permite que la estabilidad laboral sea una incertidumbre entre los colaboradores, lo que afecta desempeño en las funciones de cada colaborador. Por lo tanto, las organizaciones se ven obligadas a realizar cambios de forma regular, lo cual se vio reflejado en la época de pandemia que vivió el mundo, ya que se perdieron cerca de 400 millones de empleos en el año 2020. América Latina fue una de las zonas más afectadas, con una pérdida de empleos de 18.3%; adicionalmente, otros continentes como Europa y Asia tuvieron un porcentaje de 13.9%; por otra parte, el Oriente Medio tuvo un porcentaje de 13.2%, y África alcanzó el 12.1% (ONU, 2020). El impacto de tal situación repercutió sobre los colaboradores tanto en su desempeño, en su estabilidad laboral, como también en el aspecto emocional. (Mundoon, J. et ál., 2017).

Por lo tanto, el desempeño profesional viene a ser un elemento esencial para la operatividad de cualquier organización, es decir es un indicador esencial para conocer como rinden las personas en un puesto laboral. Existen factores o variables que lo pueden afectar; por lo tanto, un factor que influye en ello, es la estabilidad laboral, que hoy actualmente es un tema de mucho interés para las grandes organizaciones, ya que impacta en el desempeño de sus trabajadores y si no hay ello se genera inseguridad y malestar hacia su centro de labores, por ello algunas investigaciones han confirmado que la estabilidad mantiene la tranquilidad y el confort de los colaboradores.

Oriarewo et. ál, (2018) estos investigadores evaluaron como puede repercutir la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de Nigeria, investigación en la que demostraron que la estabilidad afecta de manera significativa a los trabajadores, debido a que los colaboradores que tuvieron una mejor estabilidad laboral tuvieron mejor actuación en su puesto de trabajo, así como demostraron un mayor compromiso con la organización.

Por otro lado, Rivero (2019), basó su indagación en una organización cubana, resaltando que es muy importante que, en toda organización se debe realizar una



evaluación de desempeño en función a las competencias, la que es de suma importancia porque es una herramienta indispensable en toda empresa. Esto es lo que implica trabajar con el recurso más indispensable de una organización, como es el colaborador.

En el ámbito nacional Torres y Zegarra (2015), realizaron sus estudios sobre el clima en la organización y el desempeño de los empleados, en este estudio se identificó que el clima de una organización incide en el desempeño profesional, por ello es muy importante comprender que, el clima está relacionado íntimamente con otros factores o dimensiones, como es el caso de que los colaboradores puedan sentirse seguros y estables, resultaría importante también desarrollar alguna investigación que pueda dar a conocer cómo inciden estos factores en el desempeño.

Además, como sabemos, en nuestro país actualmente el conservar un empleo se ha vuelto muy difícil, ya que esta depende de las competencias laborales que tenga el colaborador; es decir de acuerdo al avance tecnológico, los trabajadores deben estar preparados y actualizados para realizar adecuadamente sus funciones, evitando así la inestabilidad en su centro de labores.

Otro aspecto relevante es, que un colaborador con trabajo estable se va sentir importante y motivado en su organización; Zuta et ál., (2018), desarrollaron una investigación sobre el desempeño laboral y la Motivación profesional, en una entidad peruana, el objetivo fue medir de qué manera influye la motivación de los empleados en su desempeño laboral dentro de una organización, llegando a concluir que, el nivel de desempeño laboral a causa de una motivación, así sea esta mediana, permite un buen desempeño.

Sin embargo, el hecho de que exista estabilidad laboral y un buen desempeño de los empleados, no siempre es responsabilidad de la empresa, como lo demostró Díaz, et al., (2018), en su estudio denominado Ausentismo y desempeño laboral, realizado en Lima – Perú. Su investigación concluyó que, el ausentismo influye considerablemente en el desempeño laboral, por lo tanto, se afirma que, la empresa

y los colaboradores deben poner de su parte para que se logre un buen nivel de estabilidad en la empresa, así como un alto nivel de desempeño.

El mejorar la estabilidad laboral dependerá de las iniciativas que tomen las diferentes entidades, es decir poner en marcha directrices y prácticas convenientes de los recursos humanos para mejorar la producción y la eficacia de los integrantes de cada organización.

Esto lleva a la realidad local, y se tomó como referencia en esta investigación la localidad de Santiago de Chuco. donde se ha podido observar que, en la Unidad de Gestión Educativa Local, laboran aproximadamente 80 servidores públicos, de los cuales algunos tienen estabilidad bajo las políticas del Decreto Legislativo 276, pero una gran mayoría de ellos están contratados bajo el régimen CAS, sin embargo éstos últimos sufren inestabilidad laboral, despidos, y hay mucha incertidumbre en su puesto de trabajo pues no se sienten seguros en el trabajo, ocasionando muchas veces que la comunicación interpersonal no sea fluida con sus superiores, y que los ambientes laborales no son apropiados para cumplir con la función del mismo, y también provocan descoordinaciones e insatisfacción en los usuarios, esto resulta en un servicio poco eficiente, todo esto motivó a hacer un estudio cuantitativo sobre la problemática existente, para poder determinar la relación entre la estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

En este sentido, nos planteamos como problema general el siguiente, ¿Qué relación existe entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022?

Por lo que el trabajo de indagación se justificó respetando los cinco criterios que plantean (Hernández, et. al., 2010, pp. 40-41) quien lo señala en su obra: La Metodología de investigación científica.

Este trabajo de investigación se justificó por conveniencia porque con la información que se analizó, se logró establecer la relación que se da entre las dimensiones de la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los trabajadores públicos de la UGEL Santiago de Chuco.

Además, se justificó por *Relevancia social* porque con la información recolectada y analizada, nos permitió identificar de qué manera la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional, ayudan a solucionar la problemática que se presentan en las entidades del estado frente a la falta de certeza de estas variables.

También, se justificó por *Implicaciones prácticas* pues con los resultados obtenidos de la presente indagación permitió identificar y describir algunas alternativas para resolver la problemática que se presenta entre la estabilidad laboral y del desenvolvimiento laboral a través de la cual se tendrá la probabilidad de plantear algunos cambios por el bien de la institución.

Se Justificó por *Valor teórico* porque con los resultados obtenidos de esta indagación se comprobó que, la estabilidad laboral y sus dimensiones se relacionan con las del desenvolvimiento profesional de los colaboradores públicos de la UGEL Santiago de Chuco, permitiendo encontrar sustentos a las situaciones que afectan internamente a la institución.

Por último, se justificó por *Unidad metodológica* porque gracias a la presente investigación, se aportó con un instrumento que ayuda a establecer la correlación que se encuentra entre la estabilidad laboral y el desenvolvimiento profesional de los empleados públicos de la UGEL Santiago chuco.

Se propuso como objetivo general el siguiente, determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco - 2022. Los objetivos específicos planteados fueron; como primer objetivo específico planteado, determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022; segundo objetivo específico planteado, determinar la relación entre la satisfacción

laboral y la eficacia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022 y como tercer objetivo específico se planteó, determinar la relación entre la retribución y eficiencia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

Del mismo modo contamos con la hipótesis general siguiente: Existe relación significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

## II. MARCO TEÓRICO:

Dentro de los antecedentes internacionales encontramos.

Reyes (2017) Indagó sobre la incidencia de la permanencia en el trabajo en el desenvolvimiento de los empleados estatales dentro del Ministerio de Salud Pública, tuvo como principal objetivo, cuantificar el resultado de la solidez en el desenvolvimiento de los empleados. La realización de esta investigación, brinda un aporte importante para el desarrollo de nuestro estudio, porque el autor considera que las entidades del Estado deben optar por estrategias dirigidos a los servidores públicos que les permitan mantener su capacidad innovadora y el interés en el trabajo que brinda para el bien de la ciudadanía.

Clark, (2018) su investigación se basó en ver como algunos aspectos determinan el desempeño de los trabajadores en empresas hoteleras de Sonora en el país de México; consideró como objetivo primordial, determinar los factores que influyen en el desempeño de los colaboradores en estas entidades, para ello realizó una investigación de correlación. En este estudio se aplicó como técnica la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, estos estuvieron dirigidos a una muestra de 95 colaboradores, concluyendo que la estabilidad, la satisfacción y la relación con los jefes son los factores importantes que inciden en el desempeño laboral.

Ainaguano, (2020) realizó la indagación denominada la permanencia laboral y su repercusión en el desenvolvimiento laboral de los empleados de la compañía "FABRI-CABLES" de la localidad de Quito, Ecuador, esta investigación muestra como resultado la relación que existe entre las variables. Se puede evidenciar que la permanencia laboral no influye específicamente en la producción de los colaboradores de la empresa FABRI-CABLES, ya que no hay correlación entre las variables de estudio, sino que existen otros factores que sí influyen directamente en el desenvolvimiento. Esta investigación es esencial porque nos brinda relevante información para nuestro producto de indagación porque menciona algunos factores que pueden ser motivadores y que influyen en la permanencia de un colaborador en su lugar de trabajo.

Pita, (2016) Esta investigación estableció relaciones entre el desempeño de los colaboradores y la satisfacción. El tipo aplicado fue cuantitativa, no experimental,

además, se aplicó al 80% de los trabajadores un cuestionario sobre las variables de estudio. Vemos que esta investigación es importante porque proporciona información significativa de la vinculación directa existente entre la satisfacción laboral y el desempeño.

Según Álvarez, et. al., (2018), señala en su artículo; *El Desempeño Laboral: Un Problema Social de la Ciencia*; que al ser necesario un eficaz desempeño en la labor del trabajador así como el fortalecimiento de la competitividad se hace necesaria la capacitación e innovación tecnológica con la intención de mejorar de forma permanente el desenvolvimiento laboral para el fortalecimiento de la competitividad, de esta manera propicia un mejoramiento permanente de las habilidades, cualidades, capacidades, destrezas y aptitudes, que permitirán diferenciar a una persona con un desenvolvimiento laboral alto y otra con un nivel de desempeño laboral bajo.

En el ámbito nacional también se encontraron investigaciones importantes:

Domínguez (2020) en su investigación la continuidad laboral y su repercusión en el rendimiento de los empleados en Latinoamérica, se enunció como objetivo esencial, determinar la manera que influye la permanencia laboral en el rendimiento del empleado Latinoamericano. Resultando que, los factores de la continuidad laboral influyen significativamente en el desenvolvimiento del trabajador. Este trabajo de indagación es favorable porque proporcionará información relevante para que sigamos aprendiendo y lo podamos aplicar a nuestra tesis, donde se concluye que, para que exista seguridad laboral, deben existir leyes que protejan al trabajador de manera que no se vea afectado su desempeño profesional.

Sáenz (2018) en su estudio titulado los vínculos interpersonales y la estimulación laboral en los servidores del FONDEPES, su principal objetivo fue establecer cuál es el nivel de relación existente entre relaciones interpersonales y la estimulación. Al aplicar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a la hipótesis general, permitió comprobar que hay un grado de relación moderado entre los vínculos interpersonales con el estímulo laboral de los servidores del FONDEPES – 2016. Esta investigación nos brindó información importante para nuestro trabajo de

estudio, porque son parte de las dimensiones de nuestras variables de estudio y además reforzará los resultados de uno de nuestros objetivos específicos.

Nieto (2018) en su investigación denominada la estabilidad de los colaboradores y su desempeño en una empresa, propuso como principal objetivo, determinar si existe relación entre estabilidad laboral y el desempeño del personal, se realizó una investigación de tipo no experimental y de un nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores. Emplearon como instrumento el cuestionario. Se concluyó que, si existe una relación significativamente alta entre la estabilidad laboral y el desempeño de los colaboradores. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue de 0.84.

Centella (2019) definió su estudio como el bienestar en la jornada laboral y su vinculación con la efectividad de organización de la Sub Gerencia Política Fiscal y la recolección de impuestos de la Municipalidad Provincial de la ciudad de Tacna. Su primordial objetivo fue ver la existencia de una relación entre las variables, bienestar laboral y la eficiencia de organización de los colaboradores de la sub gerencia política fiscal. Los resultados que se obtenidos demostraron que la variable bienestar laboral y efectividad de la organización si existe una correlación muy significativa. Esta investigación nos aporta información relevante para poder realizar la comprobación de uno de nuestros objetivos específicos, que se vinculan con las dimensiones de nuestro estudio.

Cuya y Suarez (2019) investigaron la relación que existe entre la remuneración y la eficacia de los servidores de una entidad financiera pública de la ciudad de Lima. Su objetivo primordial de esta indagación fue establecer si existe una relación entre la remuneración y la eficacia en una entidad financiera pública. Concluye que se verificó la estrecha correlación existente entre la remuneración emocional y la eficacia. Este estudio aporta a nuestra investigación porque permitirá probar la hipótesis de estudio y la correlación representativa entre las dimensiones de las variables, que son nuestro objeto de estudio.

Cruz (2015) estudió la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desenvolvimiento de los colaboradores de la Dirección de la Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas, siendo su objetivo determinar dicha relación. Se realizó el estudio aplicando la técnica de análisis inferencial. Se llegó a la conclusión de que, si existe una

correlación entre las dos variables, seguridad laboral y el desenvolvimiento de los colaboradores ( $r_s=0.589$ ), en un nivel moderado. Vemos que esta investigación aplica un software que logra obtener un análisis y a la vez establecer qué nivel de relación hay entre las dos variables estudiadas.

Dávila (2021), en su tesis titulada, la remuneración y el desenvolvimiento laboral en el departamento de digitación de la red de salud de Lambayeque. El objetivo de esta indagación fue establecer si había correlación entre la remuneración y el desenvolvimiento laboral de los empleados del departamento de digitación de la Red de Salud de Lambayeque. Los resultados afirmaron que la remuneración y el desenvolvimiento laboral guardan una alta relación positiva, por lo que, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Este estudio permite considerar sus resultados para poder hacer contraste con la correlación de nuestras dimensiones y así poder discutir sobre ello, y aprobar nuestra hipótesis propuesta. Jiménez, J. (2019) tituló su estudio como las causas asociadas a la permanencia en el trabajo del colaborador operario de la empresa FALUMSA, de Ventanilla. Esta indagación tuvo por objetivo principal determinar el nivel de las causas asociadas a la estabilidad laboral del trabajador que labora en la empresa.

Los resultados que se obtuvieron en cuanto a las causas asociadas con la permanencia laboral, se observa un nivel alto en relación a la dimensión motivación y un nivel moderado en lo que se refiere a las dimensiones satisfacción laboral y retribución. La realización de la investigación es importante porque es la base de información relevante para este estudio con respecto a los factores que se relacionan con la estabilidad laboral.

Vásquez (2018) en su trabajo de indagación, las relaciones interpersonales y la estimulación en las labores de los docentes de una entidad educativa de la ciudad de Chepén, tuvo como principal objetivo precisar si existe una relación entre las variables relaciones interpersonales y la estimulación en la labor de los educadores de dicho centro de estudios. El resultado arrojó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,810; esto determinó que, el nivel de relación entre las variables es altamente positiva y considerable. Además, este estudio es de gran aporte para nuestra investigación ya que permitirá tener un antecedente en lo que respecta a la relación mencionada.



Según Agurto, et. al., (2020) en su artículo, *The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores*, señala que es conveniente que las entidades, los dueños de las empresas, los jefes o los directivos, tengan en cuenta que el rendimiento en las labores va muy acorde con el sentir del trabajador. De acuerdo a las condiciones que la empresa presente a los colaboradores ya sean estas, un entorno competitivo, condiciones laborales de manera estable, profesionalismo, un ambiente de tranquilidad y de permanencia laboral entre otros contextos, dependerá el elevado grado de rendimiento de los mismos.

Luego de haber revisado la importancia de algunos estudios realizados sobre las variables de nuestro trabajo de indagación, se presentan a continuación algunas teorías que incluyen definiciones así también las dimensiones donde se ubica nuestra investigación, acorde con los últimos conceptos científicos que se relacionan con las variables de estudio.

La **estabilidad laboral**, radica en el permanecer en el centro de labores, que el acuerdo laboral que un trabajador tiene, perdure en el tiempo y que no se dé por concluida de un momento a otro sin un motivo específico. (Paredes, 2007).

Según Toyama (2005), expresa que, permanecer en un trabajo es un derecho por el cual se busca preservar el contrato del trabajo. El acuerdo característico de trabajo tiene una inclinación por la permanencia, de allí su carácter protector del Derecho Laboral. Además, es una expresión del principio de continuidad, ante los inconvenientes que se presentan dentro del vínculo laboral.

En tal sentido la permanencia laboral se define como un respaldo que tiene el empleado de mantenerse en su lugar de trabajo y cumplir con sus responsabilidades motivado en recibir una remuneración por la tarea efectuada (Marín, 2015).

También se define a la permanencia laboral, como la facultad que adquiere un individuo para preservar un puesto de trabajo de manera indefinida, la que se puede ver afectada si la persona incurre en errores determinados previamente en el trabajo (Balestero, 2020). Además, se define como permanencia en el trabajo, al

disfrute del nexo laboral siempre y no se presente una causa sustentatoria para el despido (Duque, 2016).

En una de las teorías relacionadas a la estabilidad laboral, (Boada, 2015) menciona que el principio de continuidad supone que, en la ejecución del contrato tiene derecho a mantener las causas que dieron inicio al vínculo laboral. El empleado puede seguir prestando su servicio, mientras que el empleador no termine el contrato, es cuando el colaborador tendrá derecho al pago de una indemnización en caso sea necesario.

En este caso, el principio de continuidad es aquel que da paso al concepto de estabilidad entre dos nociones relevantes: el contrato y el despido. (Neves, 2016) afirma que esto conlleva a la necesidad de que el trabajador necesariamente debe adquirir la estabilidad en su centro laboral, por ello, el marco normativo se busca proteger al trabajador y su estabilidad, lo que genera estabilidad familiar, social y económica.

De acuerdo a los autores Saavedra y Maruyama (2000), También, podemos hablar de las teorías sobre el efecto de los costos de despido en el empleo. Los costos por despido significan para las empresas un impuesto que deben pagar en el momento de separar a un trabajador.

Sobre la teoría de los contratos temporales, Saavedra y Maruyama (2000) mencionan que han sido utilizados como una disposición para reducir los costos de despido, así como rigideces del mercado laboral, tales como, los mecanismos de indemnización o las regulaciones de la estabilidad laboral.

La teoría del derecho al trabajo, según (Marcerano, 2009, p. 34) expresa que, al hablar del trabajo como una atribución, se debe diferenciar este derecho como el acceso al trabajo y a la preservación del empleo. El ingreso al empleo está asociado a las políticas del estado de naturaleza económica y social que adopta el gobierno para generar trabajo, en este sentido, se refiere al derecho de desempeñar un puesto laboral. Sobre la preservación del trabajo, la violación de esta atribución puede venir de cualquier forma de extinción del vínculo laboral, como el cese obligatorio, y no sólo de las que se deriven de un despido sin justificación, tal y como lo señala el Tribunal Constitucional.

La Teoría Bifactorial de Herzberg (1959, citado en Alfaro, R., et al., 2012), una de las más importantes, plantea que, la satisfacción en el colaborador es el resultado

de los llamados factores intrínsecos, factores que están relacionados con la clase de labores que ejecuta el trabajador, e involucran sentimientos vinculados al crecimiento personal y a la necesidad de autorrealizarse, como son; el reconocimiento, la promoción, los logros y la autonomía laboral.

La seguridad laboral se expresa como el tiempo que trabaja una persona de manera ininterrumpida para una entidad, ofreciendo su intelecto, sus capacidades, su tiempo y su empeño en bien de la misma (Valdizón, 2015). Es por ello que, al alcanzar el nivel de complacencia, el trabajador logra tener mejores condiciones de vida porque puede cubrir diversas demandas, y luego podría pasar a ascender en el trabajo que le permita seguir creciendo laboralmente hasta lograr su superación. Socorro (2007) clasifica a la permanencia laboral como estabilidad absoluta y estabilidad relativa. Se entiende por estabilidad absoluta a la duración de la persona en un trabajo hasta llegar a su cese laboral. La estabilidad relativa, indica que un empleador puede destituir al empleado a través de una causa justa, y existe la posibilidad de entregarle una indemnización, la que es establecida por una autoridad competente.

Las dimensiones de la estabilidad laboral, según Valdizón (2015), serán: la motivación, la satisfacción laboral y la retribución.

La motivación, que es la disposición y el incentivo que recibe el servidor para efectuar sus actividades laborales. Esta dimensión está relacionada con los recursos que le motivan a un trabajador en su labor, uno de ellos es el sueldo que recibe el trabajador como compensación por su labor, sueldo que acordaron el colaborador y el empleador previamente; otro indicador es la confianza, que se refiere a la sensación de seguridad que tiene el empleado de parte de sus superiores, así como de sus compañeros que lo inspiran a realizar un mejor desenvolvimiento en su campo de labores (Valdizón, 2015).

La satisfacción laboral, se refiere a la conformidad que sienta un colaborador para efectuar sus labores y responsabilidades encomendadas, esto es muy relevante porque mientras más conforme esté un colaborador en su centro de trabajo, tendrá más ganas de mantenerse en él. Otros factores como las herramientas, la convicción que brinda el jefe a su colaborador influye también en la satisfacción laboral (Valdizón, 2015).

La retribución, se refiere al sueldo que percibe un trabajador como fruto de su trabajo y la labor realizada en beneficio de su entidad, si su tarea es valorada acorde al tipo de labor y al esfuerzo que un trabajador efectúa, el trabajador se sentirá de acuerdo y continuará desenvolviéndose un buen tiempo en su centro de trabajo (Valdizón, 2015).

Las teorías que sustentan nuestra segunda variable, se presentan a continuación.

El **desempeño profesional**, se determina como el conglomerado de cualidades que posee un trabajador, las que se utilizan con el fin de alcanzar sus metas y fines que se han propuesto (Chiavenato, 2015), asimismo, está relacionado con el empeño y dedicación que ponen los trabajadores al realizar sus responsabilidades y funciones para cumplir con las labores designadas favoreciendo de esta manera el desempeño de la organización. (Chiavenato, 2019).

Otro investigador define desempeño profesional al comportamiento o actitud de un trabajador frente a las tareas bajo su cargo, a sus facultades y a las actividades asignadas o no asignadas, y depende de un procedimiento de intervención o regularización entre el trabajador y la entidad (Faria, 2004, p.23).

Se define al desempeño en las labores, a los actos o conductas que se pueden observar en los colaboradores, los que son de importancia para los fines de la empresa, y se pueden medir en el progreso de las competencias individuales, así como en el grado de participación en la empresa (Pedraza et. al., 2010, p.493).

De manera similar Arriagada en el (2002) precisa que el desenvolvimiento es como una medida asociada a lo logrado de forma individual o de forma común dentro de una organización, y alinearlos con las metas y fines de una empresa (p. 25).

Cabe resaltar que los propósitos son los aspectos finales que se quieren lograr a través de las diferentes actividades, por lo cual, el desenvolvimiento en los trabajadores es considerado, como base para el logro y el progreso de las entidades, por esta razón existe gran interés por parte de los encargados del desarrollo del talento humano en este aspecto, por tratar de mejorarlo (Pedraza et. al., 2010, p.493).

Para Schermerhorn (2003), el seleccionar personas atrae a estas, la capacidad adecuada para lograr un puesto de trabajo. Los grandes jefes protegen a los

empleados que son más capaces e ingeniosos, quienes ocupan los primeros lugares bajo su observación e inspección, además están actualizando y capacitando a los colaboradores, los cuales se encargan de que su trabajo y su crecimiento alcancen niveles altos de satisfacción.

Según Cepal (2006) Expresa que en cierta forma el ambiente de trabajo en la organización influye en alguna forma en el desempeño de los colaboradores y la forma como percibe su trabajo, su rentabilidad, así como cuan satisfecho está en cuanto a la labor que realiza.

El desempeño profesional va de la mano con la estabilidad laboral y es importante ya que le brinda al colaborador la seguridad de permanencia dentro de la empresa y esta influirá de forma significativa en el desenvolvimiento y por ende se reflejará en la productividad y el éxito de la institución.

Robbins (2004) expresa que, las personas que están satisfechas en su trabajo producen más y generan mejores resultados para la entidad, quien debe proveer a su esfuerzo laboral trabajos estimulantes. Siendo de mucha importancia en el proceso de motivar al colaborador, depende de cuánto él perciba que son atendidas sus necesidades, que están en capacidad de ser atendidas por el empleador, elevará o disminuirá su nivel de compromiso para con la entidad.

El fundador de la teoría de la acción y el rendimiento laboral Boyatzis (2008) menciona que existen tres elementos principalmente influyentes, la demanda laboral, el entorno organizacional y el individuo. El individuo es el primer elemento, y se basa en su visión, valores, naturaleza, filosofía, conocimiento, competencias, trayectoria, estilo y los intereses de los trabajadores. El segundo aspecto es el entorno de la organización, que tiene en cuenta la cultura, el clima, la estructura, los sistemas, la ubicación estratégica de la organización, las competencias centrales y el entorno circundante. El tercer componente está relacionado con las exigencias del lugar de trabajo y tiene que ver con las responsabilidades, tareas y deberes de los empleados.

Respecto a las teorías del desempeño profesional podemos decir que, el enfoque de evaluación del desempeño por competencias es uno de los enfoques más populares en las empresas. Las competencias se precisan como las características perceptibles que muestran los trabajadores para desempeñarse con éxito en una

labor (Gómez, et. Al., 2016). Éstas particularidades deben ser medibles y estar asociadas al trabajo determinado por la empresa. Otro punto relevante en la evaluación por desempeño es la designación de un evaluador. De acuerdo a los autores Robbins y Judge (2013), el jefe inmediato superior, no siempre es la persona más confiable para desempeñar las veces de juez en la evaluación de las funciones de los colaboradores, esto pasa porque en muchas organizaciones en la actualidad alejan a los jefes superiores de los trabajadores y aconsejan emplear diversas fuentes de calificación, para obtener la información menos sesgada.

Según Boyatzis (2008) en la teoría de la acción y rendimiento en el trabajo, se puede alcanzar el mejor desempeño mediante los elementos de los factores individuales, el ambiente y las tareas que desempeñan los recursos humanos, y los líderes de la organización.

El desempeño profesional presenta las dimensiones de relaciones interpersonales, eficacia laboral y eficiencia laboral.

Las relaciones interpersonales presentan tres necesidades, puede ser de logro o rendimiento, que sería como la motivación, luego las necesidades de poder que buscan hacer que los colaboradores se comporten de manera coherente y no cambien su actuar y la tercera necesidad es la de pertenencia que busca el dialogo amigable y de cercanía (Robbins y Coulter, 2005, como se citó en Casma, 2015).

La dimensión de la eficacia laboral se relaciona con el hecho de cumplir o responder con los objetivos trazados, es decir un trabajador será eficiente en la medida que logra cumplir con las tareas que le fueron encomendadas (Cepal, 2006).

Y la dimensión de la eficiencia laboral, se refiere a la manera de proceder o de efectuar una función utilizando de forma racional los recursos con los que cuenta la empresa, existe eficiencia cuando lo que se logra conseguir mejorar la productividad, en suma, si logra mayor eficiencia entonces se logrará mayor productividad. (Chiavenato, 2002).

### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

Esta indagación fue de tipo aplicada, según el Concytec (2018) se busca llevar a la práctica las teorías científicas en la solución de un problema específico como es el caso de la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional, también se obtuvo información para la descripción teórica de las variables planteadas lo que se considera un interesante aporte para presente investigación (Ceroni, 2010). Con el acopio teórico desarrollado se logró complementar el conocimiento acerca de la estabilidad en el trabajo y su relación con el desenvolvimiento profesional.

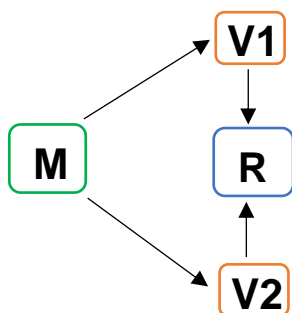
##### 3.1.2 Diseño de investigación:

Para la presente indagación se empleó el diseño no experimental, porque los estudios se realizaron sin manipular de manera deliberada las variables, y los fenómenos son analizados luego de ser observados en su ambiente natural (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se investigó de manera transversal, ya que se recolectó datos en un tiempo determinado, así como en un solo momento, teniendo como propósito describir las variables y analizar su repercusión y su relación.

Adicionalmente, se trató de establecer una correlación entre las variables, la estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores en entidades públicas, empleando el indicador de correlación definido por el método estadístico. En las hipótesis sujetas a prueba, se sustentan dichas correlaciones (Hernández et. ál., 2014).

El esquema del diseño de indagación no experimental - transversal, se representa de la manera siguiente:



#### Donde:

**M** - Muestra: Servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco.  
**V1** - Variable 1: Estabilidad laboral  
**V2** - Variable 2: Desempeño Profesional  
**R** - Correlación entre variables.

### **3.2 Variables y operacionalización:**

Variable 1: Estabilidad laboral

La **estabilidad laboral**, Radica en el permanecer en el centro de trabajo, que el acuerdo laboral que un trabajador tiene, perdure en el tiempo y que no se dé por concluida de un momento a otro sin un motivo específico. (Paredes, 2007).

Según la teoría analizada, las dimensiones de la estabilidad laboral, serán: la motivación, satisfacción laboral y la retribución.

Variable 2: Desempeño profesional.

El **desempeño profesional**, se entiende como el empeño y dedicación que ponen los trabajadores al realizar sus responsabilidades y funciones para cumplir con las labores designadas favoreciendo de esta manera el desempeño de la organización. (Chiavenato, 2019). En esta variable se observan las siguientes dimensiones: Las relaciones interpersonales, la eficacia laboral y la eficiencia laboral.

### **3.3 Población, muestra y muestreo:**

#### **3.3.1 Población:**

Quezada (2010), denomina como población a la totalidad de personas, animales, objetos, etc., son quienes tienen la información del fenómeno de estudio.

La población define a quienes recibirán los instrumentos de recolección que servirían como unidades de estudio con el propósito de analizarlos. (Durand, 2014).

El conjunto de elementos de esta investigación fue la población conformada por los 80 servidores públicos que cumplen diversas funciones operativas en los diferentes ambientes de la Unidad de Gestión Educativa Santiago de Chuco.

#### **3.3.2 Muestra:**

Para Hernández (2014), las muestras no probabilísticas, las que también son denominadas muestras guiadas por las particularidades de cada investigación como un procedimiento de selección. Afirmando que la muestra, es un sub conjunto de la población, la que deberá tener las condiciones comparables a las de la población. En nuestra investigación, debido a que la población es finita, se consideró como muestra a los 80 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Santiago de Chuco, distribuidos de la forma descrita a continuación:



### **Criterios de inclusión:**

Para la inclusión de trabajadores se utilizan los siguientes criterios:

- 1) Colaboradores que laboran y pertenecen a las diferentes áreas de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco.
- 2) Personal con labores administrativas con una antigüedad de labores superior a 1 año.

### **Criterios de exclusión:**

Los criterios aplicados para la exclusión son:

- 1) Colaboradores contratados por locación de servicios.
- 2) Personal con labores administrativas con una antigüedad de labores inferior a 1 año.

### **3.3.3 Muestreo:**

Para la obtención de la muestra, se administró la encuesta a 18 colaboradores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco, para poder así determinar la técnica estadística a utilizar.

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

Técnicas: La encuesta se ha utilizado como técnica, esencial para la recolección de datos cuantitativos, utilizada principalmente en las ciencias sociales (Guerrero y Guerrero, 2014).

Tabla 1

*Técnicas*

<b>VARIABLE</b>	<b>TÉCNICA</b>
Variable 1	Encuesta
Variable 2	Encuesta

Instrumentos: El instrumento empleado en esta indagación fue el cuestionario, que de acuerdo con Ramírez y Swerg (2012), este cuestionario incluye un listado de preguntas bien estructuradas que se pueden aplicar a la unidad en estudio con el fin de medir y obtener información sobre las variables del estudio, además se pueden elaborar preguntas con respuestas alternativas para medir su carácter cuantitativo.

El cuestionario aplicado constó de 12 preguntas divididas en seis dimensiones.

**Tabla 2**

*Técnicas e instrumentos*

<b>VARIABLE</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Variable 1	Encuesta	Cuestionario
Variable 2	Encuesta	Cuestionario

Validez y confiabilidad:

Para la prueba de validez se sometió a la revisión de la experiencia y profesionalidad de especialistas en el área y tema. Una vez revisado fue aceptado el instrumento de medición para ser aplicado a la población. Según Hernández (2010) la confiabilidad de una herramienta de medición está referido al nivel en que al ser aplicado repetidas veces al mismo grupo de individuos produzca los mismos resultados.

Para este estudio, se determinó la confiabilidad del instrumento a través de un Estadígrafo denominado Coeficiente Alfa de Cronbach; Es decir, el instrumento es sometido a una prueba de confiabilidad que toma valores de cero a uno, siendo considerado un valor igual o mayor a 0,7 un instrumento con buena confiabilidad. Para nuestra investigación utilizamos el coeficiente alfa de Cronbach, con resultados que oscilan entre 0,806 obtenidos para la primera variable estabilidad laboral, y 0,791 se obtuvo para la segunda variable desempeño profesional, respectivamente, lo que significa que estos resultados lograron una alta confiabilidad del estudio.

### **3.5 Procedimientos:**

Se ha optado por utilizar un método propio, por ello la ejecución de la presente indagación se realizó de la siguiente manera:

Fase 1) Presentación de la carta solicitando permiso para realizar el estudio en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco.

Fase 2) Revisar teorías relacionadas al tema, para conocer cómo se mide cada variable.

Fase 3) Elaboración del cuestionario.

Fase 4) Pruebas de validez y confiabilidad.

Fase 5) Aplicación de encuestas en la muestra seleccionada.

Fase 6) Interpretación, desarrollo y análisis de los resultados.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Los métodos empleados para esta indagación son los siguientes:

- Para poder procesar los datos de esta indagación se ha empleado la estadística descriptiva porque permite emplear métodos numéricos y gráficos, con el fin de analizar el comportamiento y los resultados, presentando la información obtenida en un grupo de datos.
- Luego, para analizar los datos a nivel inferencial se ejecutaron pruebas de hipótesis con el fin de poder contrastarlas y así observar cómo se distribuyen los datos procesados (Guiaja, 2019). Por lo tanto, se ejecutó la prueba de normalidad Kolmogórov – Smirnov en el software estadístico SPSS, para probar la hipótesis de normalidad de los datos.

H0: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Donde para ambas variables se obtuvo una significancia de 0,000 estando por debajo del 5% = 0.05 ( $0,00 < 0,05$ )

- Se empleo la correlación Rho de Spearman (Hernández, 2012) para probar las hipótesis de cada uno de nuestros objetivos.
- Finalmente, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para el análisis e interpretación de los datos para lograr los objetivos formulados.

### **3.7 Aspectos éticos:**

Para la ejecución del presente estudio se requirió de la autorización de las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco, para poder realizar la aplicación del instrumento de validación seleccionado. Se garantizó el registro de todos los textos citados, para proteger la propiedad intelectual. Además, se tuvo en cuenta los principios éticos, garantizando la calidad de la investigación; el primero de ellos es de beneficencia ya que nuestro objetivo fue el de beneficiar de manera colaborativa a la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco. Respecto al principio de no-maleficencia porque se respetó el derecho de conservar la imparcialidad y no afectar ni perjudicar a las personas que participaron para la

recolección de la información. En cuanto a la autonomía y justicia, porque se aseguró la privacidad de la información recabada la cual no fue manipulada de manera indebida y se conservó en total privacidad. Además, se aseguró la credibilidad para que los resultados y conclusiones reflejen la información provista por las personas que intervinieron en la ejecución de nuestros instrumentos de recojo de datos.

#### IV. RESULTADOS:

Cálculo de la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

Para lograr este objetivo, tras un análisis comparativo, se plantearon las siguientes hipótesis de trabajo:

**H0:** No existe relación significativa entre la estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**H1:** Existe una relación significativa entre la estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**Tabla 3**

*Correlaciones de estabilidad laboral y el desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.*

		<b>Estabilidad laboral</b>	<b>Desempeño profesional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Estabilidad laboral	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80
	Desempeño profesional	Correlación	0,861
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

#### INTERPRETACIÓN

El nivel de relación entre las variables, la estabilidad laboral y el desempeño profesional se muestra en la Tabla 3. Al nivel de confianza del 95%, el valor de la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman es de 0.861, lo que indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables.

Además, el valor del coeficiente de significancia bilateral es de 0,000, que es menor que el valor mínimo esperado de 0,05, lo que indica que se puede rechazar la hipótesis nula que indica, que no existe correlación y aprobar la hipótesis alternativa que indica que existe relación entre las variables. Esto nos dice que un cambio en una variable también puede cambiar otra variable. Es decir, si se mejora la estabilidad laboral de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco, su desempeño profesional se mantendrá y tenderá a mejorar.

Para el cálculo de la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**H0:** No existe relación significativa entre motivación y las relaciones interpersonales de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**H1:** Existe relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**Tabla 4**

*Correlaciones de motivación y las relaciones interpersonales de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.*

		Motivación	Relaciones interpersonales
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
	N	80	80
<b>Rho de Spearman</b>	Relaciones interpersonales	Correlación	0,658
		Sig. (bilateral)	0,000
	N	80	80

## INTERPRETACIÓN

El nivel de relación entre las dos dimensiones, motivación y relaciones interpersonales se muestra en la Tabla 4. Con un nivel de confianza del 95%, la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman es de 0,658, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre estas dos dimensiones. Además, el coeficiente de significancia bilateral se valora en 0,000, que es menor que el valor mínimo esperado de 0,050, lo que indica que se puede rechazar la hipótesis nula, porque especifica que no se relacionan, y a aceptar la hipótesis alternativa, que sugiere una correlación entre las dos dimensiones. Esto nos dice que los cambios en una dimensión también pueden conducir a cambios en otra dimensión. Es decir, si aumentamos la motivación de los funcionarios públicos, entonces es probable que sus relaciones interpersonales mejoren significativamente, manteniéndose así una buena relación entre las dos dimensiones.

Para el cálculo de la relación entre las dimensiones, satisfacción laboral y la eficacia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**H0:** No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**H1:** Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**Tabla 5**

*Correlaciones de satisfacción laboral y la eficacia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.*

			<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Eficacia laboral</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Satisfacción laboral	Correlación	1,000	0,782
		Sig. (bilateral)		0,000

	N	80	80
	Correlación	0,782	1,000
Eficacia laboral	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

## INTERPRETACIÓN

El nivel de relación entre las dimensiones, satisfacción y eficacia laboral se muestra en la Tabla 5. Al nivel de confianza del 95%, el valor de la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman es de 0.782, esto indica que existe un nivel de correlación positiva y considerable entre estas dos dimensiones. Además, el valor del coeficiente de significancia bilateral es 0.000, que es menor que el valor mínimo esperado de 0.050, denotando que podemos rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alternativa que se refiere a que hay correlación entre las dimensiones. Esto nos dice que los cambios en una dimensión también pueden conducir a cambios en la otra dimensión. En otras palabras, si mejoramos la satisfacción laboral de los empleados públicos en la Unidad de Gestión Educativa, es probable que la eficacia laboral también aumente significativamente. El valor de correlación es alto, lo que indica que existe una relación significativamente alta entre estas dos dimensiones.

Para el cálculo de la relación entre la retribución y la eficiencia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**H0:** No existe relación significativa entre la retribución y la eficiencia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**H1:** Existe relación significativa entre la retribución y la eficiencia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

### Tabla 6

*Correlaciones de retribución y la eficiencia laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.*



		Retribución	Eficiencia laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Retribución	Correlación	0,770
		Sig. (bilateral)	0,000
	N	80	80
	Eficiencia laboral	Correlación	0,770
		Sig. (bilateral)	0,000
	N	80	80

## INTERPRETACIÓN

El nivel de relación entre las dos dimensiones, retribución y la eficiencia laboral se observan en la Tabla 6. El nivel de confianza es de 95%, el valor de la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman es de 0,770, lo que indica una correlación positiva significativa entre estas dos dimensiones. Además, el coeficiente de significancia bilateral tiene un valor de 0,000, menor que el valor mínimo esperado que es de 0,050, lo que indica que se puede rechazar la hipótesis nula, la que indica que no hay una relación, y admitir la hipótesis alterna, que sugiere que existe una correlación entre las dimensiones. Esto nos muestra que existe la posibilidad de que el cambio en una dimensión también resulte un cambio en la otra dimensión. En otras palabras, es razonable suponer que mejorar la remuneración de los empleados en la unidad de Gestión Educativa, aumentará significativamente la eficiencia de los trabajadores. Por lo tanto, al existir un alto coeficiente de correlación, existe una relación significativa entre ambas dimensiones.

## **V. DISCUSIÓN:**

En esta época, la estabilidad laboral es el anhelo y deseo de todos los trabajadores y es un aspecto fundamental, además es necesario darle la atención que merece identificando los aspectos o factores que la afectan; aunque los empleados ya no lo exijan ni la traten con la misma intensidad como lo hicieron en años anteriores, esto sigue siendo una preocupación que de alguna manera ocasiona incertidumbre y afecta en el desempeño profesional del empleado.

Recientemente, nuestro país se ha visto aquejado por la pandemia del COVID-19 y el problema de la escasez de empleo se hizo cada vez más prominente, lo que se intensificó con la promulgación de decretos de emergencia, y a la vez provocó un gran número de desempleo en nuestra economía. Eso significó que el espectro de los despidos resurgió y se sumó una mayor preocupación por la estabilidad laboral.

En este sentido, la presente investigación logró demostrar exitosamente la relación existente entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022, que luego de la aplicación de las pruebas estadísticas a los instrumentos de medición correspondientes, se determinó que existe una correlación relevante que requiere interpretación.

Por lo tanto, el objetivo general de esta indagación fue especificar si existe una relación entre la estabilidad laboral y el desempeño profesional. Los resultados obtenidos muestran que la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman tiene un grado considerable de correlación positiva con un valor de 0.861 entre las dos variables de estudio al 95% del nivel de confianza, además, el valor del coeficiente de significancia bilateral es 0,000, que es menor que el valor mínimo esperado de 0,05. Aprobando la hipótesis alternativa que menciona que existe verdadera relación entre las variables. Esto nos dice que un cambio en una de las variables también puede afectar a la otra variable. En otras palabras, si la estabilidad laboral para los servidores de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco es buena, entonces el desempeño profesional de los colaboradores mejorará considerablemente, esto lo confirma Cruz (2015) en su

trabajo de indagación donde se planteó como objetivo general, analizar la correlación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desenvolvimiento de la Dirección Unidad de Coordinación de Prestamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas, donde aplicando la SPPS 21 obtuvo un Rho de Spearman de 0.589 (Tabla 3) entre ambas variables, por lo que se puede deducir que si existe una significativa relación entre ambas variables, así mismo, nos dice que la estabilidad laboral es respaldada por las leyes vigentes y por ende se logra un buen rendimiento dentro de sus respectivas áreas de trabajo.

De igual manera esta información es confirmada por Domínguez (2020) que en su indagación tiene como fin primordial, determinar si existe relación entre estabilidad laboral y su incidencia en el desenvolvimiento laboral en Latinoamérica. Donde obtiene como resultado que ambas variables mantienen una relación considerable, dado que las leyes protegen a los trabajadores, lo cual se evidencia en el desempeño que cada uno mantiene en sus puestos de trabajo. Esto es consistente con este estudio porque la presencia de estabilidad laboral determina el desarrollo laboral de los trabajadores, es decir, la estabilidad laboral conduce a un mejor desempeño y aumento de la productividad.

Otra fuente de datos interesante del estudio es la de Reyes (2017), quien en su investigación sobre estabilidad y desempeño realizado en Quito, Ecuador, detalló que el 66% de los trabajadores con contrato eventual lograron excelentes resultados y el 34% obtuvo muy buenos resultados, a diferencia de los empleados nombrados, donde el 5,7% obtuvo excelentes resultados y el 81% obtuvo buenos resultados. Estos resultados confirman los resultados obtenidos en este estudio, pues se encontró que existe relación a nivel de variables, así como a nivel de las dimensiones.

Sin embargo, se muestra disconformidad con (Ainaguano, 2020) ya que los resultados de su investigación evidencian que la estabilidad laboral no influye directamente en los trabajadores de la empresa FABRI-CABLES, ya que estadísticamente no existe una correlación entre las variables, sino más bien existen otros factores que pueden influir en el desempeño.

En cuanto a los objetivos específicos se planteó determinar la relación que existe entre la motivación y las relaciones interpersonales, el cual a un nivel de confianza del 95%, la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman dio un resultado de 0,658 (Tabla 4), lo que indica una correlación moderadamente positiva entre las dos dimensiones. Además, el coeficiente de significancia bilateral se valora en 0,000, que es menor que el valor mínimo esperado de 0,050, lo que indica que se puede rechazar la hipótesis nula, que admite que no hay relación, y aceptar la hipótesis alterna, que sugiere una correlación entre las dimensiones. Esto nos indica que los cambios en una dimensión también pueden conducir a cambios en otra dimensión. En otras palabras, si aumentamos la motivación de los funcionarios públicos, entonces es probable que sus relaciones interpersonales mejoren significativamente, manteniéndose así una buena relación entre las dos dimensiones, esta referencia es confirmada por Sáenz (2018) quien en su investigación buscó establecer la relación que existía entre la variable uno relaciones interpersonales con la variable dos motivación laboral, en la cual se obtuvo un resultado de  $r=0.630$  entre sus variables de estudio, lo que nos dice que las relaciones interpersonales si se relacionan directamente y de forma significativa con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa o entidad.

De igual manera se confirma con la investigación de Vásquez (2018) que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral de los educadores de primaria de una institución educativa de la localidad de Chepén, donde el autor obtiene como coeficiente de Pearson un resultado de 0.810, lo cual significa que está en una alta correlación, por lo que podemos interpretar, que las relaciones interpersonales si se asocian de manera significativa con la motivación laboral de los maestros de esta institución educativa de la localidad de Chepén.

Además, el estudio respalda y valida el trabajo realizado por Clark (2018), llevado a cabo en México, se concluye que, la satisfacción laboral, la estabilidad laboral y la relación con los supervisores son los elementos principales que afectan el desempeño laboral. Además, la satisfacción laboral ha sido considerada como un indicador en la estabilidad laboral, mientras que la relación ha sido considerada

como un indicador dentro de la estabilidad al igual que las relaciones interpersonales.

En función a los objetivos específicos se formuló definir la relación que existe entre la satisfacción laboral y la eficacia laboral, donde al nivel de confianza del 95%, el valor de la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman es de 0.782 (Tabla 5), lo cual indica que existe una correlación positiva considerable entre ambas dimensiones. Además, el coeficiente de significancia bilateral se valora como 0.000, que es menor que el valor mínimo esperado de 0.050, denotando que podemos rechazar la hipótesis nula la cual indica que no existe relación y admitir la hipótesis alternativa que se refiere a la correlación entre las dimensiones. Esto nos dice que los cambios en una dimensión también pueden conducir a cambios en la otra dimensión. En otras palabras, si la eficacia laboral aumenta, entonces la satisfacción laboral aumentará considerablemente en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco. Este resultado se fortalece con la indagación realizada por Centella (2019) quien busca precisar la correlación que existe entre la satisfacción laboral y la eficiencia organizacional de los empleados en Sub Gerencia política fiscal de la Municipalidad Provincial de Tacna, donde obtiene un 0.857, es decir del 85.7% lo cual se traduce como una alta correlación, donde el autor acepta la H1, la cual expresa que hay una significativa correlación entre la variable satisfacción y la eficiencia organizacional de los colaboradores de la sub gerencia política fiscal de la Municipalidad de la Provincia de Tacna.

También es compatible con el estudio que realizó (Pita, 2016), donde aplicó investigaciones cuantitativas y no experimentales para explicar la relación que existe entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral e identificó al 80% de los empleados a través de cuestionarios sobre las variables del estudio. Se concluyó que hay una correlación entre el desempeño laboral y la satisfacción, lo que sugiere que los comportamientos éticos juegan un papel relevante en el desempeño de las funciones asignadas, ya que reflejan confianza en asignaciones funcionales de alta responsabilidad.

Todos estos resultados también concuerdan con el estudio realizado por (Nieto, 2018), quien realizó una investigación utilizando las mismas variables, donde concluyó que, existe una correlación significativa alta entre la estabilidad laboral y el desempeño de los servidores, el índice de Rho de Spearman arrojó un 0,84.

Cabe acotar que, Agurto, et. al., (2020), señala que es necesario que las entidades, los dueños de empresas, los jefes o los directivos tengan en cuenta que la productividad laboral va muy acorde con el sentir del trabajador. De acuerdo a como sean las condiciones de trabajo que ellos presenten a los colaboradores ya sean, condiciones laborales de manera estable, un entorno competitivo, profesionalismo, un ambiente tranquilo y permanencia laboral entre otros contextos, dependerá el grado de rendimiento de los mismos.

En relación de los objetivos específicos se planteó establecer la relación que existe entre la retribución y la eficiencia laboral, donde al nivel de confianza del 95%, el valor de la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman es de 0,770 (Tabla 6), lo que indica que existe una correlación positiva significativa entre ambas dimensiones. Además, el coeficiente de significancia bilateral tiene un valor de 0,000, menor que el valor mínimo esperado de 0,050, lo que indica que podemos rechazar la hipótesis nula, la que indica que no hay relación y admitir la hipótesis alterna, que especifica que hay una correlación entre las dos dimensiones. Esto nos muestra que existe la posibilidad de que el cambio en una dimensión también resulte un cambio en la otra dimensión. En este sentido, es razonable suponer que mejorar la remuneración de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco, aumentará significativamente la eficiencia de los trabajadores. Por lo tanto, al existir un alto coeficiente de correlación, existe una relación significativa alta entre ambas dimensiones, esta información se fortalece con el trabajo de investigación realizada por Cuya y Suarez (2019) en la que busca la correlación del salario emocional con la eficiencia, donde el Rho de Spearman obtenido es 807, esto quiere decir que ambas variables mantienen una relación positiva significativa; esto en otras palabras supone que si se mejora el salario emocional, entonces la eficiencia que mantengan los empleados mejorará considerablemente. Así mismo Dávila (2021) en su investigación que busca

determinar la retribución y el desenvolvimiento laboral en el departamento de digitación de la Red de Salud de Lambayeque, donde el Rho de Spearman obtenido es 0,871, interpretándose que ambas variables mantienen una relación considerable.

De igual manera, Jiménez (2019) en su estudio que tuvo por objetivo, precisar el nivel de las causas asociadas a la estabilidad laboral del personal que labora en una empresa, y los resultados que se obtuvieron mostraron que en relación a las causas asociadas con la permanencia laboral se observa un nivel alto en cuanto a la dimensión motivación y un nivel moderado en lo que se refiere a las dimensiones satisfacción laboral y retribución.

Cabe tener en cuenta lo que manifiesta Chiavenato (2002) en su teoría, la eficiencia laboral se refiere a la mejor manera de utilizar racionalmente los recursos organizacionales para actuar o realizar funciones. La eficiencia existe cuando lo que se logra y lo que se puede lograr aumenta la productividad. En pocas palabras, cuanto más eficiente sea, más productivo será.

## **VI. CONCLUSIONES:**

1. En el análisis estadístico, de los resultados de la investigación emitieron que existe una correlación significativa entre las variables; estabilidad laboral y el desempeño profesional de los trabajadores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco, acorde con los resultados de la prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman, que proyectó una valoración de 0,861 con un nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0,050, evidenciando que, existe una correlación positiva considerable entre las dos variables, por lo que, si mejoramos el tema de la estabilidad en el trabajo de los colaboradores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco es viable que aumente su desenvolvimiento profesional.
2. Con respecto al análisis de las variables motivación y las relaciones interpersonales, existe una relación significativa, de acuerdo con la prueba de correlación del coeficiente de Rho Spearman en el cual se obtuvo un resultado de 0,658, con una significancia que se valora en 0,000 que es menor que el valor mínimo esperado de 0,050, demostrando que se admite una correlación directa y considerable; esto significa, que si mejora la motivación de los servidores públicos entonces sus relaciones interpersonales mejorarán considerablemente.
3. Con respecto al análisis de las variables satisfacción laboral y la eficacia laboral en, existe una correlación significativa, por lo tanto después de haber aplicado la prueba de correlación se logró como resultado un coeficiente de 0,782 de Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,050, demostrando que existe relación directa y significativa, esto nos indica que, si se mejora la satisfacción laboral de los trabajadores públicos, entonces mejorará la eficacia laboral considerablemente.
4. Con respecto al análisis de las variables retribución y eficiencia laboral, se encontró una relación significativa, después de haber aplicado la prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman, se alcanzó el 0,770 con un nivel de significancia bilateral 0,000 menor que el valor mínimo esperado de 0,050, demostrando que se admite una relación directa y considerable, por lo tanto es razonable suponer que mejorar la remuneración de los empleados en la unidad de Gestión Educativa, aumentará significativamente la eficiencia de los trabajadores.



## **VII. RECOMENDACIONES:**

1. Teniendo en cuenta la relación que existe entre las variables objeto de estudio, se recomienda a la directora de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco, implementar planes que puedan fomentar la estabilidad laboral de los servidores, para mejorar su desempeño profesional, generando bienestar a la institución y a los usuarios que son atendidos directamente por ellos.
2. Coordinar con el jefe del área de Administración para poder fomentar actividades para motivar a los servidores públicos constantemente a través de procesos de motivación, reconociéndoles y valorando su buen desempeño, garantizando su estabilidad en su centro laboral, generando seguridad y tranquilidad en el servidor público; así mismo, tomar en cuenta sus sugerencias para mejorar las relaciones interpersonales.
3. Gestionar la ejecución de programas de capacitación alineados tanto a los objetivos institucionales como a los objetivos personales por ejemplo capacitando en los programas que se manejan, buscando satisfacer laboralmente a los trabajadores con la intención de fortalecer su eficacia laboral en la ejecución o realización de sus tareas, objetivos y meta.
4. Programar reuniones periódicas entre la directora de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco y los jefes de cada área para generar mecanismos que permitan mejorar las remuneraciones buscando elevar la eficiencia laboral de los colaboradores, por ello se recomienda proponer un plan de incentivos y de mejora en la retribución del servidor y está a la vez le permita perfeccionar la permanencia laboral y con ello mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores.
5. Se sugiere a los jefes de cada área de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco, respetar los horarios de trabajo y fechas de vacaciones de los servidores ya que la carga laboral en el sector público es muy tediosa, lo cual afectaría el rendimiento y cumplimiento de tareas asignadas y además en lo posible ser flexibles y permitir a los servidores postular a un mejor cargo donde tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, ya que

cuando se apertura una plaza de trabajo ellos tendrían que renunciar a su cargo para que postulen a la plaza en otra jurisdicción.

## REFERENCIAS

- Agurto Ruiz K.P., Mogollón García F.S., Castillo Chung L.B. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400112](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112)
- Ainaguano, J. (2020). *Estabilidad laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa "FABRI-CABLES" de la ciudad de Quito, en el año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica Indoamérica de Ecuador].  
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1565/1/PROYECTO%20D E%20INVESTIGACI%c3%93N%20AINAGUANO%20ARMAS%20JULIO%20ALFREDO.pdf>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I., (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO LEYTON MEZA SAENZ SATISFACCION LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez Indacochea, Blanca; Alfonso Porraspita, Deysi; Indacochea Ganchozo, Blanca. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Arriagada Ricardo. (s.f.). *Diseño de un Sistema de Medición de Desempeño para Evaluar la Gestión Municipal: Una Propuesta Metodológica*. Santiago de Chile, Editorial Naciones Unidas, 25.
- Balestero, M. (2020). *¿What is the right to technological work stability?*. Law magazine, 118-148.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S23936193202000100118](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S23936193202000100118)
- Boada, N. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este

- derecho. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]  
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/d51c2399-f3f9-4561-9c37-bab5e39b494b/content>
- Boyatzis, R. (2008). *Competencies in the 21st century*. Journal of Management Development, 5-12.  
[https://www.researchgate.net/publication/228612518\\_Competencies\\_in\\_the\\_21st\\_century](https://www.researchgate.net/publication/228612518_Competencies_in_the_21st_century)
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú].  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Centella, D. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con la eficacia organizacional de la sub gerencia política fiscal y recaudación de impuestos de la municipalidad provincial de Tacna, Región Tacna, año 2017*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Perú].  
[http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3645/1566\\_2019\\_centella\\_centeno\\_da\\_fcje\\_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3645/1566_2019_centella_centeno_da_fcje_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- CEPAL. (2006). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*.
- Ceroni, Mario. (2010). *¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación?* Revista de la sociedad Química del Perú.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1810-634X2010000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001)
- Chacón, J. (2012). *Material del curso de técnicas de investigación jurídica*. Universidad Autónoma de Chihuahua, 28. <https://docplayer.es/8210941-Universidad-autonoma-de-chihuahua-facultad-de-derecho-material-del-curso-tecnicas-de-investigacion-juridica-agosto-2012.html>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. McGraw. Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*. McGraw-hill Interamericana Editores.

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. McGraw-hill Interamericana Editores.
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora*, [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Nuevo León de México].  
<http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. CONCYTEC.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cruz, I. (2015). *Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la dirección unidad de coordinación de préstamos sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas-2015*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima - Perú].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5410>
- Cuya, R. & Suarez, D. (2019). *Relación entre el salario emocional y la eficiencia de los trabajadores de una entidad financiera pública de Lima, 2018*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola de Perú].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c007bc3-f4d4-4671-bb4c-8a2677499f84/content>
- Dávila, A. (2021). *Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud Lambayeque, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán de Perú].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8541/D%C3%A1vila%20Hurtado%2C%20Alexis%20Valent%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, C., Gutiérrez, H., y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-87.  
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Domínguez, S. (2020). *Estabilidad laboral y su influencia en el desempeño del trabajador en Latinoamérica*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte,

- Perú].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27494/Dom%c3%adnuez%20Laura%20Stefany%20Liseth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duque, Q., Quintero, M., y González. (2016). *Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad*. Revista De Derecho, Universidad Del Norte, (45), 59-84. <https://www.redalyc.org/pdf/851/85144617004.pdf>
- Durand, J. C. (19 de abril de 2014). *Estadística, población, muestra y variables*. CIBERTEC. <https://es.slideshare.net/jcarlos2509/estadistica-poblacion-muestra-y-variables>  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6086/1/106%20o.e..pdf>
- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R., (2016). *Managing Human Resources*. Octava edición. Edimburgo, Inglaterra. Editorial Pearson.
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación (3a. ed.)*. Grupo Editorial Patria.
- Guiaja, M. y Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: GUIGRAF E.I.R.L.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-hill Interamericana Editores.
- Jiménez, J. (2019). *Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa FALUMSA, ubicada en Ventanilla – periodo 2019*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega-Perú].  
<https://1library.co/document/qvjp35dq-factores-asociados-estabilidad-laboral-personal-operario-falumsa-ventanilla.html>
- Marcerano, R. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú].  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36875.pdf>
- Marín, F. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. Cuestiones jurídicas, 9(2), 11-27.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
- Mello Faria. (2004). *Desarrollo Organizacional Enfoque Integral*. Editorial Noriega de México, 23.
- Neves, J. (2016). *Introducción al derecho laboral*. 4ª Edición Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú, Fondo Editorial.

<https://www.derechopenalenlared.com/libros/javier-nieves-introduccion-al-derecho-del-trabajo.pdf>

Nieto, A. (2018). Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2018, [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29110/nieto\\_h\\_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29110/nieto_h_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oriarewo, I.; Ofobruku, S.; Agbaeze, K., y Tor, Z. (2018). The Influence of Emotional Stability on Employees' Performance: A Review. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 2(1), 1-8, <http://dx.doi.org/10.9734/SAJSSE/2018/42509>

Paredes, J. (2001). *La estabilidad laboral en el Perú*. Poder judicial de Lima. [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501ddd53/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501ddd53#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%20](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501ddd53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501ddd53#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%20)

Pedraza, G., Amaya, E., y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad laboral del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad de Zulia*. *Revista de ciencias sociales*, 16(13), 45-60.

Pita, M. (2016). *Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia]

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/3134>

Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.

- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es)
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*, 10ª. Edición. Editorial Pearson Educación de México.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*, 3ª edición, México DF, México: Pearson Educación de México.
- Saavedra, J. y Maruyama, E. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. (1ª Ed.) Lima* - Editorial GRADE.  
<http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ddt28.pdf>
- Sáenz, C. (2018). *Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del FONDEPES 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16232/S%C3%A1enz\\_SCV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16232/S%C3%A1enz_SCV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. Editorial Limusa de México.
- Socorro, F. (28 de junio de 2004). *Estabilidad laboral: Otro paradigma que cambia*. De Gerencia.  
[https://degerencia.com/articulo/estabilidad\\_laboral\\_otro\\_paradigma\\_que\\_cambia/](https://degerencia.com/articulo/estabilidad_laboral_otro_paradigma_que_cambia/)
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). *Performance Concepts and Performance Theory*. Psychological Management of Individual Performance.  
[https://www.researchgate.net/publication/291062476\\_Performance\\_Concepts\\_and\\_Performance\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/291062476_Performance_Concepts_and_Performance_Theory)
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. Comunicación, 6(2), 5-14.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es)
- TOYAMA MIYAGUSUKO, Jorge. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Editorial Soluciones Laborales - Gaceta Jurídica de Miraflores Lima Perú.



- Valdizón, K. (2015). *Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá A.V.* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>
- Vásquez, J. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11859/vasquez\\_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zuta, N., Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189005>

# **ANEXOS**

# DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: LA ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UGEL SANTIAGO DE CHUCO, AÑO 2022.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022?	Determinar la relación entre la estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.	Existe relación significativa entre la estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.	<b>VARIABLE 1</b> Estabilidad Laboral.  <b>Dimensiones</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación.</li> <li>Satisfacción Laboral.</li> <li>Retribución.</li> </ul> <b>VARIABLE 2</b> Desempeño Profesional.  <b>Dimensiones</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones interpersonales.</li> <li>Eficacia laboral.</li> <li>Eficiencia laboral.</li> </ul>	<b>TIPO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Según su finalidad: Aplicada.</li> <li>- Según su carácter: Correlacional.</li> <li>- Según su naturaleza: Cuantitativa.</li> </ul> <b>Diseño:</b> No experimental, correlacional, transversal.  <b>Método:</b> Cuantitativo  <b>Población y muestra:</b> P: Total de 80 servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Santiago de Chuco. M: 80 servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Santiago de Chuco.  <b>Técnicas:</b> Encuesta.  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de escala Likert.  <b>Método de análisis de datos:</b> Estadístico descriptivo e inferencial con apoyo de SPSS y Excel.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022?</li> <li>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la eficacia laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022?</li> <li>¿Qué relación existe entre la retribución y la eficiencia laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</li> <li>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la eficacia laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</li> <li>Determinar la relación entre la retribución y la eficiencia laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales en los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</li> <li>Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia laboral en los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</li> <li>Existe relación significativa entre la retribución y la eficiencia laboral en los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.</li> </ul>		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### TÍTULO:

La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022.

**Autora: Danae Alicia Ortiz Pretel**

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
<b>VARIABLE 1:</b> ESTABILIDAD LABORAL	Es la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que sujeta al empleado con el empleador se mantenga en el tiempo, que no concluya por motivos no establecidos en el marco contractual (Paredes Infanzón, 2007).	Esta variable se medirá a través del instrumento confiable y válido, aplicado a los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Santiago de Chuco, que responderán respecto a las tres dimensiones, la motivación, la satisfacción laboral y la retribución.	Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensaciones.</li> <li>• Confianza.</li> </ul>	Totalmente en desacuerdo.
			Satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente.</li> <li>• Seguridad laboral.</li> </ul>	En desacuerdo.
			Retribución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración mensual.</li> <li>• Responsabilidad.</li> </ul>	Indiferente. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
<b>VARIABLE 2:</b> DESEMPEÑO PROFESIONAL	Tiene que ver con el esfuerzo y dedicación de como los colaboradores realizan sus tareas y funciones para lograr cumplir con sus tareas asignadas y favorecer con el desempeño organizacional (Chiavenato, 2019).	Esta variable se medirá a partir de la aplicación del instrumento confiable y válido que registre información sobre las tres dimensiones, relaciones interpersonales, la eficacia y la eficiencia laboral de los servidores públicos que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Santiago de Chuco.	Relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro.</li> <li>• Comportamiento.</li> </ul>	Totalmente en desacuerdo.
			Eficacia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos.</li> <li>• Calidad.</li> </ul>	En desacuerdo. Indiferente.
			Eficiencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones.</li> <li>• Costo.</li> </ul>	De acuerdo. Totalmente de acuerdo.

## MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

<b>TÍTULO:</b> La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022. <b>Autora: Danae Alicia Ortiz Pretel</b>		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable: Estabilidad Laboral</b> La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que sujeta al empleado con el empleador se mantenga en el tiempo, que no concluya por motivos no establecidos en el marco contractual (Paredes Infanzón, 2007).	<b>Dimensión 1</b> <b>Motivación</b> Definición Es el ánimo y estímulo que tiene el trabajador para realizar sus funciones laborales, esta dimensión tiene que ver con las fuentes de motivación que puede tener un trabajador uno de ellos es el salario que es la compensación que recibe el colaborador por parte de su trabajo, y que ambas partes tanto el trabajador como el empleador tienen que estar de acuerdo, otro indicador es la confianza que está referido al sentimiento de confianza que tiene el trabajador por parte de sus jefes y compañero que lo motivan a tener una mejor actuación en su centro laboral (Valdizón, 2015).	- Compensaciones - Confianza
	<b>Dimensión 2</b> <b>Satisfacción Laboral</b> Definición Está referido a cuan conforme se siente el trabajador al realizar sus tareas y funciones asignadas, es importante pues mientras más satisfecho se sienta el colaborador en su trabajo, más ganas tendrá de permanecer en el, otros factores que influyen en la satisfacción son las herramientas, así como también la seguridad que le brinda el jefe a su colaborador en su entorno de trabajo (Valdizón, 2015).	- Ambiente - Seguridad laboral
	<b>Dimensión 3</b> <b>Retribución</b> Definición Está referida a la remuneración que recibe el trabajador fruto de duro esfuerzo y trabajo realizado a favor de su organización, si esta es valorada en función al tipo de trabajo y al esfuerzo que un empleado realiza, este se sentirá conforme y seguirá desempeñándose por largo tiempo en su organización (Valdizón, 2015).	- Remuneración mensual - Nivel de responsabilidad
<b>Variable: Desempeño profesional</b>	<b>Dimensión 1</b> <b>Relaciones Interpersonales</b> Definición	- Logro - Comportamiento

<p>El desempeño laboral Asimismo, tiene que ver con el esfuerzo y dedicación de como los colaboradores realizan sus tareas y funciones para lograr cumplir con sus tareas asignadas y favorecer con el desempeño organizacional (Chiavenato, 2019).</p>	<p>La teoría de las tres necesidades: necesidades de logro o rendimiento, que es el estímulo para resaltar, necesidades de poder que es la necesidad de hacer que otros se comporten, como no cambiaría su forma de actuar, necesidad de pertenencia que es la necesidad de comunicación amistosa y cercana. (Robbins y Coulter, 2005, citado por Casma, 2015).</p>	
	<p><b>Dimensión 2</b> <b>Eficacia Laboral</b> Definición La eficacia laboral tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos o metas trazadas, es decir un trabajador será eficaz si logra cumplir con sus tareas asignadas (CEPAL, 2006).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Calidad</li> </ul>
	<p><b>Dimensión 3</b> <b>Eficiencia Laboral</b> Definición Está orientada a la mejor forma de actuar o realizar una función manejando de forma racional los recursos de la organización, eficiencia es la relación de lo que se consigue y lo que puede conseguirse mejorando la productividad, es decir a mayor eficiencia entonces mayor productividad. (Chiavenato, 2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones</li> <li>- Costo</li> </ul>

## MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N° ITEMS	%	ÍTEMS
<b>VARIABLE 1:</b> ESTABILIDAD LABORAL	Motivación.	• Compensaciones.	1		• La institución efectúa compensación económica o descanso por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos..
		• Confianza.	1		• El jefe inmediato le brinda confianza para realizar su trabajo.
	Satisfacción laboral.	• Ambiente.	1		• La institución tiene instalaciones adecuadas para sus colaboradores.
		• Seguridad laboral.	1		• Usted está conforme con el periodo que dura su contrato.
	Retribución.	• Remuneración mensual.	1		• Es equitativa la remuneración por el trabajo del trabajador CAS, con respecto a la remuneración por el trabajo de trabajador del D. L. 276.
		• Responsabilidad.	1		• Asisto de manera puntual y permanezco en mi trabajo durante el horario laboral.
<b>VARIABLE 2:</b> DESEMPEÑO PROFESIONAL	Relaciones interpersonales.	• Logro.	1		• Tus logros son recompensados por la Institución.
		• Comportamiento.	1		• Se encuentra satisfecho con las actividades y tareas realizadas.
	Eficacia laboral.	• Objetivos.	1		• Tienes todas las herramientas y recibes apoyo de tu superior para el logro de tus objetivos.
		• Calidad.	1		• Se brinda capacitaciones para acrecentar un trabajo de calidad.
	Eficiencia laboral.	• Funciones.	1		• Cada personal tiene sus funciones designadas y posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su labor.
		• Costo.	1		• Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>100 %</b>	







## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor(a):** Mg. CASTILLO REYNA STEFANI TAIS

Presente

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

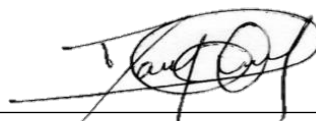
El título nombre del proyecto de investigación es: **La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

Danae Alicia Ortiz Pretel  
DNI: 46761651

## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL SANTIAGO DE CHUCO

**TÍTULO:** La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL	MOTIVACIÓN	Compensaciones	1	La institución efectúa compensación económica o descanso por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.						X		X		X		X		
		Confianza	2	El jefe inmediato le brinda confianza para realizar su trabajo.						X		X		X		X		
	SATISFACCIÓN LABORAL	Ambiente	3	La institución tiene instalaciones adecuadas para sus colaboradores.						X		X		X		X		
		Seguridad laboral	4	Usted está conforme con el periodo que dura su contrato.						X		X		X		X		
	RETRIBUCIÓN	Remuneración mensual	5	Es equitativa la remuneración por el trabajo del trabajador CAS, con respecto a la remuneración por el trabajo de trabajador del D. L. 276.						X		X		X		X		
		Responsabilidad	6	Asisto de manera puntual y permanezco en mi trabajo durante el horario laboral.						X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Mg. CASTILLO REYNA STEFANI** ..... DNI:..... **73274402** .....

Especialidad del validador:..... **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA** .....

..... **28** de **Noviembre** ..... del 20**22** .....

- <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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Handwritten signature in blue ink, reading "Stefani Reyna", positioned above a horizontal dashed line.

**Firma del Experto Informante.**

## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL SANTIAGO DE CHUCO

**TÍTULO:** La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	Logro	1	Tus logros son recompensados por la Institución.						X		X		X		X		
		Comportamiento	2	Se encuentra satisfecho con las actividades y tareas realizadas.						X		X		X		X		
	EFICACIA LABORAL	Objetivos	3	Tienes todas las herramientas y recibes apoyo de tu superior para el logro de tus objetivos.						X		X		X		X		
		Calidad	4	Se brinda capacitaciones para acrecentar un trabajo de calidad.						X		X		X		X		
	EFICIENCIA LABORAL	Funciones	5	Cada personal tiene sus funciones designadas y posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su labor.						X		X		X		X		
		Costo	6	Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.						X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

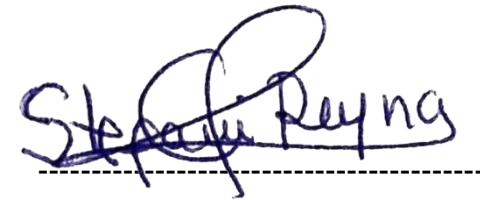
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Mg. CASTILLO REYNA STEFANI** ..... DNI:..... **73274402** .....

Especialidad del validador:..... **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA** .....

..... **28** de **Noviembre** ..... del 20. **22** .....

- <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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Handwritten signature in blue ink, reading "Stefani Reyna", positioned above a horizontal dashed line.

**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor(a):** Mg. ZAVALETA CABANILLAS ROGER ANTONIO

Presente

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

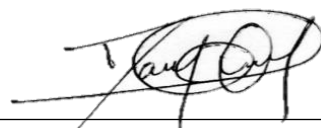
El título nombre del proyecto de investigación es: **La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

Danae Alicia Ortiz Pretel  
DNI: 46761651

## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL SANTIAGO DE CHUCO

**TÍTULO:** La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL	MOTIVACIÓN	Compensaciones	1	La institución efectúa compensación económica o descanso por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.						X		X		X		X		
		Confianza	2	El jefe inmediato le brinda confianza para realizar su trabajo.						X		X		X		X		
	SATISFACCIÓN LABORAL	Ambiente	3	La institución tiene instalaciones adecuadas para sus colaboradores.						X		X		X		X		
		Seguridad laboral	4	Usted está conforme con el periodo que dura su contrato.						X		X		X		X		
	RETRIBUCIÓN	Remuneración mensual	5	Es equitativa la remuneración por el trabajo del trabajador CAS, con respecto a la remuneración por el trabajo de trabajador del D. L. 276.						X		X		X		X		
		Responsabilidad	6	Asisto de manera puntual y permanezco en mi trabajo durante el horario laboral.						X		X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Mg. ZAVALETA CABANILLAS ROGER**      DNI:..... **19328308**

Especialidad del validador:..... **MAGISTER EN GESTION PÚBLICA** .....

**28** .....de..... **Noviembre** .....del 20..**22**.....

- <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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL SANTIAGO DE CHUCO

**TÍTULO:** La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
										1	2	3	4	5	SI		NO	SI
VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	Logro	1	Tus logros son recompensados por la Institución.						X		X		X		X		
		Comportamiento	2	Se encuentra satisfecho con las actividades y tareas realizadas.						X		X		X		X		
	EFICACIA LABORAL	Objetivos	3	Tienes todas las herramientas y recibes apoyo de tu superior para el logro de tus objetivos.						X		X		X		X		
		Calidad	4	Se brinda capacitaciones para acrecentar un trabajo de calidad.						X		X		X		X		
	EFICIENCIA LABORAL	Funciones	5	Cada personal tiene sus funciones designadas y posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su labor.						X		X		X		X		
		Costo	6	Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.						X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Mg. ZA VALETA CABANILLAS ROGER**      DNI:..... **19328308**.....

Especialidad del validador:..... **MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**.....

..... **28** de **Noviembre** ..... del 20..... **22**.....

- <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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor(a):** Mg. JULCA ULLOA ELVIA LILIANA

Presente

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

Danae Alicia Ortiz Pretel  
DNI: 46761651

## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL SANTIAGO DE CHUCO

**TÍTULO:** La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA			
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE 1: ESTABILIDAD LABORAL	MOTIVACIÓN	Compensaciones	1	La institución efectúa compensación económica o descanso por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.							X		X		X		X		
		Confianza	2	El jefe inmediato le brinda confianza para realizar su trabajo.							X		X		X		X		
	SATISFACCIÓN LABORAL	Ambiente	3	La institución tiene instalaciones adecuadas para sus colaboradores.							X		X		X		X		
		Seguridad laboral	4	Usted está conforme con el periodo que dura su contrato.							X		X		X		X		
	RETRIBUCIÓN	Remuneración mensual	5	Es equitativa la remuneración por el trabajo del trabajador CAS, con respecto a la remuneración por el trabajo de trabajador del D. L. 276.							X		X		X		X		
		Responsabilidad	6	Asisto de manera puntual y permanezco en mi trabajo durante el horario laboral.							X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Mg. JULCA ULLOA ELVIA LILIANA** ..... DNI:..... **40602141** .....

Especialidad del validador:..... **MAGISTER EN GESTION PÚBLICA** .....

**28** de **Noviembre** del 20**22**

- <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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

## VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL SANTIAGO DE CHUCO

**TÍTULO:** La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
										1	2	3	4	5	SI		NO	SI
VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	Logro	1	Tus logros son recompensados por la Institución.						X		X		X		X		
		Comportamiento	2	Se encuentra satisfecho con las actividades y tareas realizadas.						X		X		X		X		
	EFICACIA LABORAL	Objetivos	3	Tienes todas las herramientas y recibes apoyo de tu superior para el logro de tus objetivos.						X		X		X		X		
		Calidad	4	Se brinda capacitaciones para acrecentar un trabajo de calidad.						X		X		X		X		
	EFICIENCIA LABORAL	Funciones	5	Cada personal tiene sus funciones designadas y posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su labor.						X		X		X		X		
		Costo	6	Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.						X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... **Mg. JULCA ULLOA ELVIA LILIANA** ..... DNI:..... **40602141** .....

Especialidad del validador:..... **MAGISTER EN GESTION PÚBLICA** .....

..... **28** de **Noviembre** del 20**22** .....

- <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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.**



## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCUELA DE POSGRADO – ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE SANTIAGO DE CHUCO-2022

Por favor, dedique unos minutos a completar la siguiente encuesta, la cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad De Gestión Educativa De Santiago De Chuco-2022”

Sus respuestas serán tratadas de forma RESERVADA Y ANÓNIMA, además se asegura que no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de mejorar.

Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad; según crea conveniente:

Género: Masculino  Femenino

### ESCALA VALORATIVA

- 1** TOTALMENTE EN DESACUERDO
- 2** EN DESACUERDO
- 3** INDIFERENTE
- 4** DE ACUERDO
- 5** TOTALMENTE DE ACUERDO

VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL						
DIMENSIONES E ITEMS		ESCALA				
N°	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
<b>COMPENSACIONES</b>						
01	La institución efectúa compensación económica o descanso por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.					
<b>CONFIANZA</b>						
02	El jefe inmediato le brinda confianza para realizar su trabajo.					
N°	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>AMBIENTE</b>						
03	La institución tiene instalaciones adecuadas para sus colaboradores.					
<b>SEGURIDAD LABORAL</b>						
04	Usted está conforme con el periodo que dura su contrato					
N°	<b>RETRIBUCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>REMUNERACIÓN MENSUAL</b>						
05	Es equitativa la remuneración por el trabajo del trabajador CAS, con respecto a la remuneración por el trabajo de trabajador del D. L. 276.					
<b>RESPONSABILIDAD</b>						
06	Asisto de manera puntual y permanezco en mi trabajo durante el horario laboral.					

VARIABLE: DESEMPEÑO PROFESIONAL						
	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA				
N°	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
<b>LOGRO</b>						
01	Tus logros son recompensados por la Institución.					
<b>COMPORTAMIENTO</b>						
02	Se encuentra satisfecho con las actividades y tareas realizadas.					
N°	EFICACIA LABORAL	1	2	3	4	5
<b>OBJETIVOS</b>						
03	Tienes todas las herramientas y recibes apoyo de tu superior para el logro de tus objetivos.					
<b>CALIDAD</b>						
04	Se brinda capacitaciones para acrecentar un trabajo de calidad.					
N°	EFICIENCIA LABORAL	1	2	3	4	5
<b>FUNCIONES</b>						
05	Cada personal tiene sus funciones designadas y posee las herramientas o recursos para realizar eficientemente su labor.					
<b>COSTO</b>						
06	Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.					

## ENCUESTA PILOTO DE ESTABILIDAD LABORAL

ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T
1	4	1	4	1	4	4	18
2	4	1	4	3	4	3	19
3	3	2	3	1	3	3	15
4	4	2	4	2	4	4	20
5	4	2	4	2	4	4	20
6	3	2	3	1	3	3	15
7	4	2	4	2	4	4	20
8	3	1	3	4	3	3	17
9	2	1	2	1	2	2	10
10	4	2	4	4	4	4	22
11	2	1	2	2	2	2	11
12	4	1	4	2	4	4	19
13	3	1	3	1	3	3	14
14	4	1	4	1	4	4	18
15	5	1	5	4	5	5	25
16	4	4	4	1	4	4	21
17	4	1	4	1	4	4	18
18	3	1	3	4	3	3	17
	0.61	0.62	0.61	1.47	0.61	0.618	13.9

**Alfa de Cronbach = 0.806**

*Confiabilidad del instrumento estabilidad laboral*

### Estadístico de fiabilidad

Alpha de Cronbach	Número de elementos
0.806	6

**Nota:** Elaboración propia

## ENCUESTA PILOTO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

ENCUESTADOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T
1	3	4	4	4	4	4	23
2	2	4	4	3	4	2	19
3	3	3	3	2	3	3	17
4	1	2	4	2	4	4	17
5	2	4	4	4	4	4	22
6	3	3	3	2	3	3	17
7	2	4	4	2	4	4	20
8	3	3	3	2	3	3	17
9	2	2	2	3	2	2	13
10	2	4	4	4	4	4	22
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	4	4	4	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	2	4	4	4	4	4	22
15	2	5	5	5	5	5	27
16	1	4	4	4	4	4	21
17	4	4	4	1	4	4	21
18	3	3	3	4	3	3	19
<b>VARIANZA</b>	0.6	0.732	0.61	1.28	0.61	0.73	13.4

**Alfa de Cronbach = 0.791**

*Confiabilidad del instrumento desempeño profesional*

### Estadístico de fiabilidad

Alpha de Cronbach	Número de elementos
0.791	6

**Fuente:** Elaboración propia

## BASE DE DATOS DE ESTABILIDAD LABORAL

ENCUESTAS	1		2		3		TOTAL DIMENSIONES			TOTAL DE LA VARIABLE	NIVEL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TD1	TD2	TD3		
1	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
2	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
3	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
4	3	3	3	5	4	2	6	8	6	20	Medio
5	4	4	4	3	4	5	8	7	9	24	Alto
6	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
7	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
8	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
9	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
10	4	3	3	4	4	2	7	7	6	20	Medio
11	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
12	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
13	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
14	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
15	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
16	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
17	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
18	4	4	4	4	3	2	8	8	5	21	Medio
19	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
20	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
21	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
22	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	Alto
23	4	4	3	4	3	3	8	7	6	21	Medio
24	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
25	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
26	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
27	3	3	3	4	4	3	6	7	7	20	Medio
28	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
29	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
30	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
31	4	4	4	3	3	3	8	7	6	21	Medio
32	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
33	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
34	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
35	4	5	4	3	4	5	9	7	9	25	Alto
36	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
37	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
38	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
39	4	5	3	5	4	5	9	8	9	26	Alto
40	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio

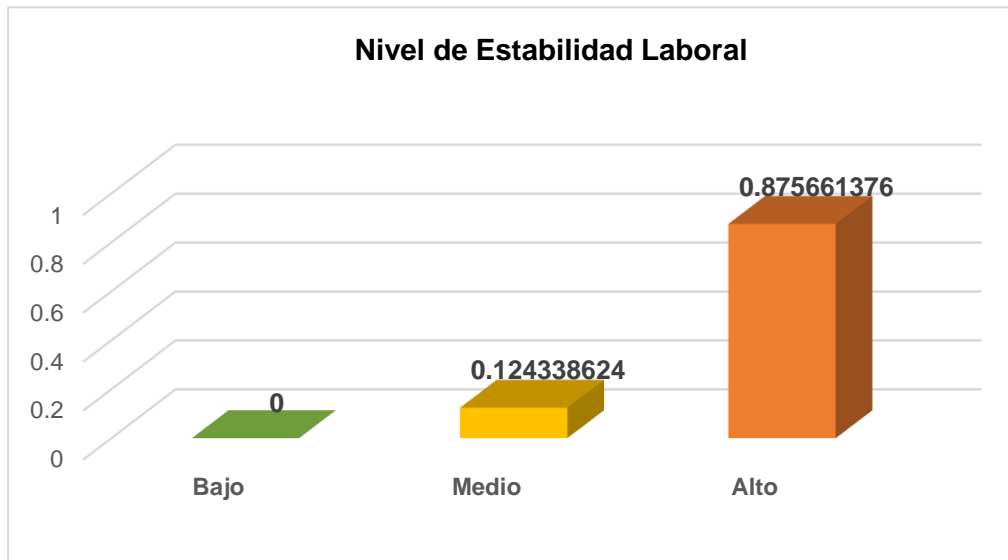
41	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
42	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
43	4	4	4	3	4	4	8	7	8	23	Alto
44	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
45	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
46	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
47	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
48	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
49	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
50	4	4	3	3	4	5	8	6	9	23	Alto
51	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
52	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
53	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
54	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
55	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
56	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
57	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
58	4	4	4	3	4	4	8	7	8	23	Alto
59	4	4	4	4	4	5	8	8	9	25	Alto
60	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
61	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
62	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
63	4	4	4	3	3	5	8	7	8	23	Alto
64	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
65	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
66	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
67	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
68	4	4	4	4	3	5	8	8	8	24	Alto
69	4	5	4	4	4	5	9	8	9	26	Alto
70	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
71	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
72	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
73	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	Alto
74	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
75	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
76	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
77	4	5	4	4	4	5	9	8	9	26	Alto
78	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
79	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
80	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio

MIN	6
MAX	30
r	24
a	8

**NIVELES**

Bajo	6	14
Medio	14	22
Alto	22	30

Nivel	n° de usuarios	%
Bajo	0	0%
Medio	67	84%
Alto	13	16%
Total	80	100%



MIN	3
MAX	15
r	12
a	4

**NIVELES**

Bajo	3	7
Medio	7	11
Alto	11	15

Nivel	n° de usuarios	%
Bajo	0	0%
Medio	67	84%
Alto	13	16%
Total	80	100%

## BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

ENCUESTAS	1		2		3		TOTAL DIMENSIONES			TOTAL DE LA VARIABLE	NIVEL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TD1	TD2	TD3		
1	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
2	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
3	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
4	3	3	3	5	4	2	6	8	6	20	Medio
5	4	4	4	3	4	5	8	7	9	24	Alto
6	4	4	4	5	4	2	8	9	6	23	Alto
7	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
8	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
9	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
10	4	3	3	4	4	2	7	7	6	20	Medio
11	4	4	3	4	3	4	8	7	7	22	Alto
12	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
13	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
14	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
15	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
16	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
17	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
18	4	4	4	4	3	2	8	8	5	21	Medio
19	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
20	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
21	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
22	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	Alto
23	4	4	3	4	3	3	8	7	6	21	Medio
24	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
25	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
26	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
27	3	3	3	4	4	3	6	7	7	20	Medio
28	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
29	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
30	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
31	4	4	4	3	3	3	8	7	6	21	Medio
32	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
33	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
34	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
35	4	5	4	3	4	5	9	7	9	25	Alto
36	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
37	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
38	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
39	4	5	3	5	4	5	9	8	9	26	Alto
40	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio

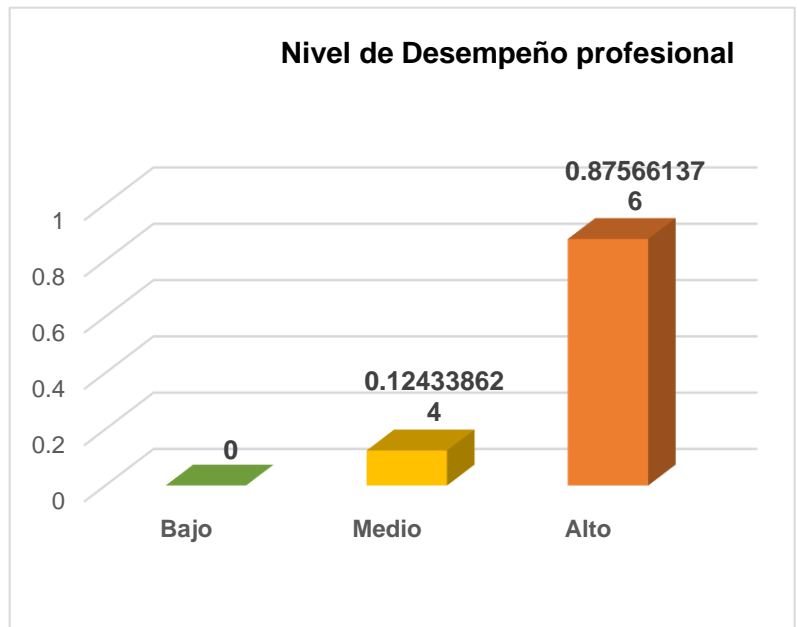


41	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
42	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
43	4	4	4	3	4	4	8	7	8	23	Alto
44	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
45	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
46	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
47	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
48	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
49	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
50	4	4	3	3	4	5	8	6	9	23	Alto
51	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
52	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
53	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
54	4	4	4	4	3	5	8	8	8	24	Alto
55	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
56	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
57	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
58	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
59	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
60	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
61	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
62	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
63	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
64	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
65	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
66	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
67	4	3	4	4	2	4	7	8	6	21	Medio
68	4	4	4	4	3	5	8	8	8	24	Alto
69	4	5	4	4	4	5	9	8	9	26	Alto
70	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
71	4	2	4	3	2	2	6	7	4	17	Medio
72	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
73	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
74	2	4	2	2	4	2	6	4	6	16	Medio
75	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
76	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
77	4	5	4	4	4	5	9	8	9	26	Alto
78	4	5	3	3	3	5	9	6	8	23	Alto
79	2	4	3	2	4	2	6	5	6	17	Medio
80	4	5	4	3	4	5	9	7	9	25	Alto

MIN	6	<b>NIVELES</b>	Bajo	6	14
MAX	30		Medio	14	22
r	24		Alto	22	30
a	8				

Nivel	n° de usuarios	%
Bajo	0	0%
Medio	66	83%
Alto	14	18%
Total	80	100%



MIN	3	<b>NIVELES</b>	Bajo	3	7
MAX	15		Medio	7	11
r	12		Alto	11	15
a	4				

Nivel	n° de usuarios	%
Bajo	0	0%
Medio	66	83%
Alto	14	18%
Total	80	100%

## Prueba de normalidad

H0: Los datos procesados siguen una distribución normal

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogórov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig
<b>Estabilidad laboral</b>	,424	80	,000	,671	80	,000
<b>Desempeño profesional</b>	,411	80	,000	,700	80	,000

La muestra es mayor a 50 personas, por ello se utilizó la prueba de normalidad de

Kolmogórov – Smirnov en el software estadístico SPSS. Lo que se refleja en los resultados que para ambas variables estabilidad laboral y desempeño profesional se obtuvo una significancia de 0,000 estando por debajo del 5% = 0.05 ( $0,00 < 0,05$ ), con lo cual se descarta la H0: hipótesis nula y se acepta la H1; obteniendo que los datos procesados no se distribuyen normalmente.

Entonces se tiene que las variables Estabilidad laboral y Desempeño profesional no distribuyen normal, por lo tanto, corresponde aplicar estadísticos no paramétricos, en este caso, al ser una correlación el estadístico sería el coeficiente de Rho de Spearman.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, GARCIA CRUZATE EDUARDO DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La estabilidad laboral y desempeño profesional de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa de Santiago de Chuco-2022", cuyo autor es ORTIZ PRETEL DANAE ALICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 05 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
EDUARDO DANIEL GARCIA CRUZATE <b>DNI:</b> 41390840 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2016-8180	Firmado electrónicamente por: EGARCIACR el 11- 04-2024 09:36:06

Código documento Trilce: TRI - 0510115