



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Palma Leon, Abel Dino (orcid.org/0009-0005-7543-1686)

ASESORES:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Ruiz Gomez, Andrés Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Gracias Dios por todo lo bueno que me da la vida, gracias a mi familia, mi madre Justina Esperanza y a mi padre Víctor Rafael que hoy está en la gloria del Dios, él siempre está conmigo iluminándome para poder lograr mis objetivos.

A los trabajadores que me brindaron la información para el desarrollo de esta investigación, y cumplir con éxito mi tesis.

Abel Dino

AGRADECIMIENTO

A mi familia Padres Justina Esperanza y Víctor Rafael y Hermanos que siempre estuvieron motivándome para cumplir mi objetivo y también mi gratitud a mi Asesor Dr. Roque Wilmar, Florián Plasencia, por su asesoramiento para culminar mi tesis.

A esta casa de estudios Universidad César Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO , FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023", cuyo autor es PALMA LEON ABEL DINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 13 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 13- 01-2024 19:38:05
RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO DNI: 18170917 ORCID: 0000-0003-0817-0875	Firmado electrónicamente por: ARUIZ el 13-01-2024 19:45:13

Código documento Trilce: TRI - 0732287



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PALMA LEON ABEL DINO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ABEL DINO PALMA LEON DNI: 42488958 ORCID: 0009-0005-7543-1686	Firmado electrónicamente por: APALMALE el 13-01- 2024 18:42:06

Código documento Trilce: TRI - 0732290



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DEL CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Población de trabajadores reincorporados de la municipalidad	19
Tabla 02. Relación entre los niveles de la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores	25
Tabla 03. Nivel de la desnaturalización de contrato	26
Tabla 04. Nivel de la estabilidad laboral	27
Tabla 05. Prueba de normalidad de datos	28
Tabla 06. Relación entre los niveles de la continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato y estabilidad laboral.	29
Tabla 07. Relación entre los niveles de la continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido y la estabilidad laboral	30
Tabla 08. Relación entre los niveles de la continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación y la estabilidad laboral	31
Tabla 09. Relación entre los niveles de la continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y la estabilidad laboral.	32

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Dispersión de las puntuaciones de la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores	24
Figura 2	Distribución de frecuencia de las dimensiones de la desnaturalización de contrato	26
Figura 3	Distribución de frecuencia de la estabilidad laboral	27

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023. El tipo de estudio, según su nivel de alcance es relacional, cuyo diseño de estudio es no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Se trabajó con la población, constituida por 142 trabajadores de una entidad pública. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y mediante la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de desnaturalización de contrato y el cuestionario de estabilidad laboral, se recolectaron datos, que fueron analizados mediante tablas de frecuencias, diagrama de barras, tablas de contingencia y la prueba paramétrica R de Pearson. Entre sus resultados, se determinó que, la desnaturalización de contrato es percibida como medio por el 67,6% de los trabajadores y a la vez la estabilidad laboral es percibido por el 68,3% como un cumplimiento parcial. Concluyendo, que existe una correlación positiva de nivel alto ($Rho=0,836$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la desnaturalización de contrato y la estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote; corroborando que cuando se presenta desnaturalización del contrato por parte del empleador es favorable para alcanzar una estabilidad laboral en el sector público.

Palabras clave: Desnaturalización de contrato, estabilidad laboral, servidores públicos

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the denaturalization of the contract and job stability in reinstated workers of a public institution in Nuevo Chimbote, 2023. The type of study, according to its level of scope, is relational, whose study design is not experimental, transversal, descriptive correlational. We worked with the population, made up of 142 workers from a public entity. For data collection, the survey technique was used and through the application of the instruments: Contract Denaturation Questionnaire and the Job Stability Questionnaire, data were collected, which were analyzed using frequency tables, bar diagrams, tables of contingency and Pearson's R parametric test. Among its results, it was determined that contract denaturation is perceived as a means by 67.6% of workers and at the same time job stability is perceived by 68.3% as partial fulfillment. Concluding, there is a high level positive correlation ($Rho=0.836$) and significant ($P\text{-value } 0.000 < 0.05$) between contract denaturalization and job stability in reinstated workers from a public institution in Nuevo Chimbote; corroborating that when the contract is denatured by the employer it is favorable to achieve job stability in the public sector.

Keywords: Denaturation of contract, job stability, public servants

I. INTRODUCCIÓN

La ausencia de seriedad en los contratos de los servidores públicos ha generado desconfianza por laborar en el sector público y la desnaturalización de los contratos ha generado que se pierda la desconfianza en los gobernantes que vulneran la Ley Servir, donde se especifica los derechos y deberes de los servidores públicos (Rojas y Cayllahua, 2021). Esto concuerda con lo definido por la desnaturalización de contrato que se refiere como la vulneración de los derechos de los servidores públicos al dejar sin efecto el contrato de permanencia que presentan en la entidad, además de prescindir de sus servicios sin explicaciones (Aguayo, 2021). Relacionado con la estabilidad laboral que es la seguridad de continuidad del trabajador que presentan los servidores públicos (Alejos, 2019).

El campo laboral en la actualidad se encuentra sometido por los vínculos políticos o de amistad para ingresar a una institución y en el sector público es más evidente, donde las personas que apoyan a los candidatos buscan ingresar a laborar si triunfa en su campaña política (Crespo et al., 2021). En México se ha analizado que se cuenta con políticas y leyes que protegen al servidor público, pero son vulneradas por las autoridades que se encuentra en la actual gestión, donde buscan ingresar a su personal de confianza y generan despidos del personal contratado, sin explicarles las causas o motivos, ocasionando que se vulnere sus derechos laborales (Morales, 2021).

La tasa promedio de desempleo en la OCDE de los países habían bajado a solo el 5,2% a medida que 2019 llegaba a su fin, pero, en medio de la primera ola del virus Covid-19, subió abruptamente al 8,6%. Estar desempleado es potencialmente perjudicial para la salud. Sin embargo, el impacto del aumento del desempleo se extiende mucho más allá de los desempleados y sus familias. Cuando el desempleo aumenta, los que permanecen en el trabajador tienden a experimentar un aumento de la inseguridad laboral. Recesiones importantes, como la crisis financiera o la pandemia de Covid-19, son, por lo tanto, de largo alcance en sus efectos en toda la sociedad (Verde, 2021).

En la realidad que afronta nuestro país, se puede observar la vulneración de la desnaturalización de contrato, en gran parte de profesionales que laboran en el sector público y se encuentran un régimen de locación de servicio están sometidos

por las decisiones de las autoridades para su continuidad, se deja de lado la capacidad profesional que presentan y sobresale la afinidad política o vínculos de amistad que puedan presentar, esto ha generado que la gestión de las entidades pública no sea la esperada por la población (Lizardo, 2022). Otro de las dificultades que se presenta es la estabilidad laboral, no se presenta confianza en el sector público para desarrollar una carrera profesional, generado por los cambios laborales que se presenta por los gobernantes (Franco, 2019).

El impacto de esta propuesta de Ley General del Trabajador podría tener un efecto importante en un país como Perú, que se caracteriza en gran medida por su sector informal. La literatura generalmente asocia la informalidad con un menor crecimiento económico. La informalidad es la respuesta distorsionada a la regulación excesiva de una economía, lo que conduce a una asignación de recursos subóptima. Reduce el potencial de las empresas no solo porque implica la pérdida de ciertos beneficios, como la protección policial, el acceso a préstamos o los mercados internacionales, sino también porque obliga a las empresas a emplear recursos adicionales para evitar el monitoreo gubernamental, como resultado, la informalidad dificulta las transacciones económicas (Yamada et al., 2023).

En el caso de la institución pública de Nuevo Chimbote luego de recoger información a través de entrevistas al personal involucrado en el proceso de recursos humanos y la gerencia, los cuales presenten las experiencias necesarias se ha detectado que las dificultades que presenta el personal contratado es la desnaturalización de contrato, al presentar servicios por locación, su estabilidad laboral se limita a las decisiones de las autoridades, generando temor por el cese de su contrato; otra de las dificultades que se evidencia es el corte de continuidad laboral al personal que presente un contrato mayor a un año, esto para evitar que se logren nombrar por su permanencia. Dado este acontecimiento se ha vulnerado la desnaturalización de contrato, en la actualidad gran parte del personal contratado presenta afinidad política o de amistad para poder laborar en la entidad pública y su permanencia se encuentra sometido a las decisiones de las autoridades, dejando de lado la capacidad profesional que debe ser uno de los puntos necesarios para desempeñarse en la función pública.

Referente a la investigación realizada de los diferentes contextos y relacionándolo con la problemática de la institución existe la necesidad de conocer la percepción que presenta el personal contratado sobre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral que se vive en la institución con la finalidad de establecer las recomendaciones necesarias para mejorar los procesos actuales de gestión de personal. Para tener el sustento sólido se ha considerado en la parte del marco teórico los antecedentes necesarios que ayuden a explicar la problemática descrita y a través de las fuentes consideradas se explicaran como se relaciona las variables analizadas. Respecto al planteamiento del problema. Partiendo de la realidad problemática, se formuló la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023?

En efecto, la problemática descrita es respaldada por su justificación, que de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), manifiestan que una justificación debe contener dos elementos que es por qué se ejecuta el estudio y beneficio genera en la población analizada, en ese caso se contextualiza con la desnaturalización de contrato y la relación que presenta con la estabilidad laboral, para ello se recurrirá a los pasos del método científico para lograrlo. Referente a la justificación teórica es importante manifestar que el desarrollo del estudio involucra una recopilación de diversas fuentes que permitan explicar los sucesos que se vinculan con las variables, presentando aproximaciones con la teoría del trabajador y por medio de las conclusiones que se obtengan se podrá favorecer a la institución con cifras estadísticas históricas para que pueda formular alternativas de solución a la problemática, además de permitir al investigador proponer recomendaciones que apoyen a la solución de la problemática.

Al describir a la justificación práctica, responde a la necesidad de la problemática relacionada con la desnaturalización de contrato que ocurre en la municipalidad y por medio de las opiniones de los involucrados, identificar como se relaciona con la estabilidad laboral que presentan con la finalidad de establecer los factores negativos y positivos, encontrando las vulneraciones de contratos ocurridos con trabajadores que se encuentran el régimen de locación de servicio, ello permitió identificar las falencias administrativas que se presenta en la

municipalidad e identificar las posibles medidas correctivas que se pueden adoptar a través de recomendaciones que se hicieron en el estudio.

Referente a la relevancia social se basa en establecer alternativas que permitan solucionar las debilidades por medio de las recomendaciones que se proporcionen, posterior al análisis de la problemática y diagnósticos de los causantes, ello involucra la colaboración de los servidores públicos y de las autoridades, cuyo resultado puede favorecer a trabajadores que laboral en el sector público y privado para proteger sus derechos laborales y evitar que se desnaturalice sus contratos. Finalmente, al explicar la justificación metodológica se basa en realizar el proceso de adaptación y contextualización de instrumentos que permitan analizar a la problemática de la municipalidad, los cuales pueden ser llevados a futuro a otras realidades que presenten similares características.

Se propone como objetivo general: Determinar la relación existente entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023; desglosándose en los siguientes objetivos específicos: Describir el nivel de la desnaturalización de contrato; Describir el nivel de la estabilidad laboral; Analizar la relación entre la continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato y estabilidad laboral; Analizar la relación entre la continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido y la estabilidad laboral; analizar la relación entre la continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación y la estabilidad laboral; Analizar la relación entre la continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y la estabilidad laboral.

Como hipótesis se propone: Hi: Existe relación directa y significativa entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública. Ho: No existe relación entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones recopiladas en el contexto nacional, Bonifaz (2022), ha investigado sobre la locación de servicio en una entidad pública de Lima y como se relaciona con la estabilidad laboral. Para lograr su objetivo se estableció el enfoque cuantitativo como enfoque, luego para el análisis de la información fue considerada de diseño no experimental y la muestra se conformó por 20 servidores públicos, los resultados demostraron una relación de 0.466 con sig. = 0.000<0.05, con una relación significativa, concluyendo que en los procesos de contratación de personal por locación de servicio se presenta una inestabilidad laboral al presentar un contrato por un periodo corto y estar sometido a las decisiones de las autoridades para su continuidad, más que su competencia profesional.

Hidruco (2022), ejecuto un estudio, cuyo objetivo que propuesto fue establecer la relación de la estabilidad laboral y el desempeño laboral de una entidad pública de Lambayeque. Los elementos metodológicos se conformaron pro el enfoque cuantitativo, al registrar datos numéricos para interpretar a las variables, luego el alcance fue transversal por ejecutarse en un solo momento, además de presenta diseño no experimental, al no desarrollar alteración de las variables, la muestras estuvo integrada por 467 servidores públicos, los resultados revelaron que el 39.0% del personal valoran de nivel medio al desempeño laboral y de igual manera a la estabilidad laboral, otorgando una puntuación del 40.0% para el nivel medio, de ello se manifestó una correlación de Rho = 0.871 y sig. = 0.000<0.05, concluyendo que es favorable proporcionar estabilidad laboral a los trabajadores para que se motiven y el desempeño que reflejen sea el esperado por la dirección.

Ciudad (2021), su investigación se basó en analizar cómo se presenta el principio de Primacía de la Realidad y la Desnaturalización del Contrato de locación de servicios de una institución de Trujillo, el objetivo que se propuso fue estimar el nivel de relación que se presenta entre las variables. La metodología adoptada en el proceso que conllevó el estudio fue el enfoque cuantitativo al presentar información numérica de la problemática, luego el diseño fue no experimental, por no alterar el comportamiento de las variables y el alcance que presento fue trasversal, al analizar a la problemática en un solo momento. Como resultado se obtuvo que el principio de primacía de la realidad se presentó de nivel con el 54.0%,

luego se mencionó que la desnaturalización del contrato de locación de servicios se presentó como al obtener una puntuación del 46.0% y el nivel de correlación alcanzo una sig.= 0.000<0.05, concluyendo que es importante que se apliquen las medidas correspondientes para respetar los derechos laborales y aplicar de manera eficiente con los contratos laborales.

Gavidia (2021) formuló un estudio, cuyo objetivo fue analizar la estabilidad laboral y la vinculación que presenta con el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local de Cajamarca. Para lograr su objetivo se estableció el enfoque cuantitativo como enfoque, luego para el análisis de la información fue considerada de diseño no experimental y la muestra se conformó por 30 servidores, como resultado se obtuvo que se registró una relación de Rho= 0.406, interpretada como moderada y significativa (sig.=0.000) permitiendo rechazar a la hipótesis nula, concluyendo que es evidente que la estabilidad laboral favorece al desempeño de los trabajadores, permitiendo mejorar su rendimiento y cumplimiento de funciones dentro de la municipalidad.

Vásquez (2021) se encargó del desarrollo de una investigación que formulo como objetivo estudiar el nivel de influencia que presenta los contratos de trabajador en los derechos laborales en una entidad pública de Chiclayo. La metodología que más se ajustó a las necesidades que presenta el estudio se basa en el enfoque cuantitativo, al ser representado por cifras estadísticas, un diseño no experimental al no alternar las opiniones recogidas de los sujetos evaluados en la muestra, conformada por 20 servidores, como resultado se demostró que el 100.0% opinaron que la remuneración se encuentra vinculada con el tipo de contrato y el 75.0% opinaron que si se respetan contrato ejecutados en la entidad, concluyendo que es importante que las entidades públicas respeten y apliquen la normativa peruana de contratos de servidores públicos, descritos en la Ley Servir para garantizar la adecuada aplicación de los contratos públicos.

El aporte de Torres (2021) con la ejecución de su investigación que se analizar al contrato de locación y como se relaciona con el principio de primacía en una entidad pública de Trujillo. La metodología se basó en aplicar el enfoque cuantitativo al representar los resultados por cifras estadísticas e incorporando el diseño no experimental para analizar los datos sin presentar alteración, siendo

determinada en un solo momento, para ello fue considerada como transversal, la muestra estuvo segmentada en 18 servidores, evidenciando como resultado: Se ha fortalecido los procesos de contratación medio de la aplicación de la Ley Servir y la protección de los derechos laborales en el personal contrato, además es importante que las autoridades manifiesten la transparencia de selección de personal para garantizar que todo se realiza en cumplimiento de los proceso de reclutamiento institucional.

Chacón (2019) ejecutó un estudio que tuvo como objetivo, analizar la estabilidad laboral y la relación que se presenta con la cultura organizacional en una entidad pública de Lima. Los elementos metodológicos se conformaron por el enfoque cuantitativo, al registrar datos numéricos para interpretar a las variables, luego el alcance fue transversal por ejecutarse en un solo momento, además se presenta el diseño no experimental, al no desarrollar alteración de las variables, la muestra estuvo integrada por 50 servidores públicos. Entre los resultados se encontró que el nivel de estabilidad laboral es adecuada al alcanzar un puntaje del 77.5% y la cultura organizacional se analizó como eficiente al obtener una puntuación del 62.5%, de ello se reflejó una correlación de $\chi^2 = 87.259$ y $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$, siendo suficiente para aceptar la hipótesis, concluyendo que la estabilidad laboral se relaciona con el tipo de cultura organizacional que se genera dentro de la institución para generar involucramiento en los trabajadores.

Ardiles (2019) ha investigado sobre la dotación de personal y la desnaturalización de contrato en servidores públicos de Lima, el objetivo que se propuso fue analizar los acontecimientos que se presentan en relación a las variables, la metodología seleccionada fue el nivel descriptivo, al analizar la problemática, el diseño fue no experimental al observar los acontecimientos relacionados a las variables, el alcance fue transversal al analizar a la problemática en un solo momento. Los resultados han demostrado que en la institución se refleja una cultura de evasión del derecho laboral y se presentan diversos casos de desnaturalización de contrato, vulnerando los derechos laborales e incluso evitando la continuidad laboral, esto a menudo suele pasar en el sector público donde existen contratos por locación y a pesar que se requiere que se tenga un personal, este

puesto rota en diferentes profesionales que son cambiados o rotados sin explicación de su empleador.

En el contexto internacional se presenta el estudio de Agudo (2020) quien realizó un estudio enfocado en el análisis del derecho al trabajador y la estabilidad laboral en una entidad pública de Abanto – Ecuador. El objetivo que presentó el estudio fue conocer cómo se relacionan las variables, la metodología que se aplicó fue el enfoque cuantitativo, al presentar datos estadísticos, el diseño fue no experimental al evitar la alteración que puedan sufrir las variables. Como resultado se reflejó que el 64.4% considera que no se respeta las condiciones constitucionales y reglamentarias, luego se encontró que el 73.7% consideran que no se puede ascender de manera medio, todo se encuentra enlazado por afinidad o vínculo político.

Espinoza (2021) desarrolló una investigación que formuló como objetivo analizar el principio de estabilidad laboral en tiempos de pandemia - Ecuador, la metodología seleccionada fue un diseño no experimental, al evidenciar y registrar observaciones en un solo momento, considerado como transversal al ejecutarse en un determinado momento del estudio, los resultados demostraron que los trabajadores fueron sometidos a vulneración de sus derechos laborales por la generación inconsistente de despidos y afectando a la estabilidad laboral que deben proporcionar las empresas, concluyendo que las empresas deben establecer estrategias que le permita sostenibilidad en el mercado y garantizar a los trabajadores la estabilidad que requieren para generar confianza en las empresas y el gobierno debe hacer prevalecer sus derechos laborales, a través de la formulación de leyes que protejan al trabajador.

Cualchi (2020) estableció como objetivo en su investigación diagnosticar el principio de estabilidad laboral en trabajadores de Ecuador, al analizar la problemática, el diseño fue no experimental al observar los acontecimientos relacionados a las variables, el alcance fue transversal al analizar a la problemática en un solo momento. Los resultados han demostrado que las organizaciones buscan sostenibilidad en el tiempo y para alcanzarlo implementa políticas institucionales que le permita alcanzar sus objetivos, que en ocasiones termina vulnerando los derechos de los trabajadores, para proteger a los trabajadores es necesario que a

través del gobierno se establezcan los mecanismos que garanticen la protección laboral y se forme una estabilidad laboral.

Como fundamento teórico de la variable desnaturalización de contrato se presenta, es conceptualizada cuando una de las partes incumple con los acuerdos estipulados en un contrato laboral, generando vulneración de los derechos laborales del trabajador, afectando su estabilidad económica y laboral (Jiménez, 2017).

La base legal se sustenta en el artículo 1764° del Código Civil peruano, donde se establece que la locación de servicio es una modalidad de contrato de las entidades públicas para adquirir servicio a corto plazo de personal, dependiendo de la necesidad que presente la entidad.

La teoría del contrato social es una teoría clave que se utiliza para explorar cuestiones sobre la relación entre los ciudadanos y el gobierno de su país; las obligaciones de los países industrializados hacia el Sur global; las obligaciones de las generaciones actuales para con las generaciones futuras; y la configuración de las obligaciones de interés público de las organizaciones privadas. Ayuda a identificar el contenido general de estas obligaciones. Algunos han utilizado explícitamente la teoría del contrato social para explicar qué tipo de obligaciones mutuas tienen los países, las organizaciones y los ciudadanos en relación con la garantía de una buena salud y atención sanitaria (Pereira, 2022).

Una de las maneras más accesibles para corroborar la existencia de un contrato es contar con la documentación necesaria por escrito, donde se encuentre la firma de ambas partes. De la misma manera facilita la posibilidad de acatar un contrato de manera verbal, resaltando que ciertos tipos de acuerdos se necesita contar con un contrato para establecer un sustento legal ante cualquier acontecimiento (Freidin et al., 2022). Los tribunales son los encargados de realizar la revisión documentaria de las responsabilidades que asume los acuerdos descritos en el contrato para analizar su cumplimiento de funciones. Además, se menciona que el análisis de los contratos se ser verificado para analizar su cumplimiento, es esta etapa se analizan si se efectuaron algunas modificaciones que alteres los acuerdos iniciales y su posible incumplimiento. De manera general, el que realiza la demanda debe realizar el proceso de notificación al demandado

para que tenga conocimiento del incumplimiento de los acuerdos y ser evaluado por un proceso legal (Naranjo y Nuñez, 2022).

Como definición se tiene que es la vulneración e incumplimiento de contrato, efectuándose de manera inmediata y sin respetar los acuerdos de plazos, dentro de este proceso las entidades públicas no cumplen con los plazos del personal contratado por locación de servicio, generando inestabilidad laboral (Luján, 2015).

Para la selección de las dimensiones se presenta a las cuatro modalidades de desnaturalización de contrato que se presenta en el sector público (SUNAFIL, 2023), mencionando a los siguientes:

La primera dimensión: El trabajador continúa trabajando posterior de la fecha de vencimiento del contrato y/o el máximo legal permitido, presenta su fundamento en los plazos que contempla el contrato, tomando en cuenta las cláusulas de referencia, otra característica que presenta este modelo es que se basa en la renovación del contrato al finalizar su periodo, enfocándose si se informa al trabajador los motivos considerados para no ser renovado y optar por otro profesional y la presencia de trabajadores que inician actividades sin presentar un sustento de contrato (Balestero, 2020).

La segunda dimensión: El trabajador continúa laborando luego de concluida una obra materia de contrato sin haber operado la renovación, se basa en la continuidad laboral sin contrato que luego es subsanado o se labora unos días y luego no es renovado sin informar los motivos o sustento necesario, además de la vulneración de los acuerdos (Bernal et al., 2018).

La tercera dimensión: El trabajador continúa la prestación de sus labores vencido el término legal o convencional sin que se reincorpore el trabajador sustituido, se caracteriza por presentar continuidad del personal laborando sin presentar un contrato o sustitución del personal sin informar de los cambios realizados (Benavides et al., 2020).

La cuarta dimensión: La continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional, se realiza con el reemplazo del trabajador titular sin contar con un sustento legal o contrato (Irureta, 2021).

Para evitar una demanda por incumplimiento de contrato, debe verificar cualquier contrato que firme por tres cosas. Claridad: El lenguaje del contrato debe ser claro y preciso. Si la otra parte no es un hablante nativo del idioma en el que se encuentra el contrato, puede valer la pena contratar a un intérprete para asegurarse de que todos entiendan sus roles y expectativas el contrato (Kargar et al., 2020).

Expectativas: Usted y cualquier otra parte que firme el contrato deben comprender las expectativas que describe y saber que puede cumplirlas. Su capacidad para cumplir con esas expectativas no debe depender de futuras enmiendas porque es posible que no sucedan (Rivera, 2017).

Legalidad: Para que sea vinculante, su contrato debe ser legal donde se firma. Si no está seguro, trabajador con un abogado que se especialice en derecho contractual antes de que alguien se comprometa a firmar (Vilchez, 2008).

Económicamente, se revela que los costos y los beneficios de contar con un contrato o incumplirlo por una de las partes, requiere sanciones que subsidien a la parte vulnerada. Es evidente que al contar con un contrato se tiene que respetar los plazos establecidos y el tiempo del servicio, además las remuneraciones deben efectuarse en los plazos acordados, respetando los derechos del trabajador y cumpliendo las exigencias de la organización que contrata un personal (Oviedo, 2018).

Un contrato laboral es considerado como un acuerdo legal entre un empleador y el empleado, donde se establecen los parámetros de funciones y tiempo de servicio, de incumplirse con los acuerdos por una de las partes, la otra parte estará en su derecho de tomar medidas legales para hacer prevalecer sus derechos estipulados en el contrato, teniendo en cuenta que existen casos en que los términos de referencia del contrato no siempre se encuentra descrito, sino que se debe tener en cuenta los acuerdos con la organización y su reglamentación interna (Rojas, 2022).

Una violación anticipada es cuando un miembro de la parte involucrada, como un empleado, se anticipa a que no podrá llevar a cabo una parte específica de su contrato antes de que se firme o se acuerde. En la mayoría de los casos, este problema se puede resolver llegando a algún tipo de acuerdo o compromiso entre

las partes involucradas para que el contrato pueda finalmente firmarse (Sologuren, 2016).

Como fundamentos teóricos de la variable estabilidad laboral se presenta, la inseguridad laboral se refiere a cuando sientes que tu trabajador es inestable y que pronto puedes perderlo. Es lo opuesto a la seguridad laboral, que se refiere a cuando estás seguro de que tu trabajador es seg para una industria que está luchando financieramente o en un sector que está en declive, puede sufrir una mayor incertidumbre laboral (Balestero, 2020).

El modelo teórico se basa en la teoría del delito, basado en la aplicación de las leyes en el contexto administrativo, haciendo prevalecer los deberes y derechos de los trabajadores, enfatizando los criterios para proteger al trabajador (Guamán et al., 2021).

La estabilidad laboral, es definida como el respeto de acuerdos y permanencia que presente el trabajador para cumplir con sus funciones, se relaciona con la garantía que presenta el trabajador y la empresa para continuar laborando, siempre y cuando se cumplan con las funciones requeridas por el empleador (Busso y Longo, 2014).

El sustento Legal se basa en la Ley Servir, donde se describe el reglamento del servicio público, enfocado al trabajador y orientaciones que debe tener los servidores públicos durante su permanencia laboral, durante esta etapa es importante que se desarrollen actividades en cumplimiento de su contrato. Esto se relaciona con la gestión pública por describir el trabajador del personal en el servicio público (Congreso de la República, 2013).

Para la selección de las dimensiones de la estabilidad laboral se describe lo expuesto por SUNAFIL (2023), quien establece que se basa en dos elementos que son el derecho laboral y el bienestar social. La dimensión derecho laboral se basa en el respeto de los acuerdos legales del empleador y el empleado, luego el trato por igual que debe recibir el trabajador, además de las condiciones laborales que presenta y las relaciones personales que presenta dentro de la organización.

La segunda dimensión se basa en el bienestar social, basado en el trato que recibe el trabajador de sus compañeros de trabajador y jefe inmediato, además de

las autoridades, la inclusión laboral que recibe y la aplicación de los valores institucionales en el desarrollo de sus funciones. Además de la aplicación de la ética profesional y la motivación que recibe para el desarrollo de sus funciones.

El Derecho que sustenta la Estabilidad Laboral en Perú, soportó diversas modificaciones, que al final, fue reconocido en la Constitución, descrito en el artículo 22; “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social, un medio de realización de la persona”. Lo mencionado se tiene como dimensiones al derecho laboral y al bienestar social.

La inestabilidad laboral viene en dos variedades primarias, que son agudas y crónicas. Por ejemplo, si cree que pronto lo despedirán en las próximas semanas, está sufriendo de inestabilidad laboral aguda. Si está lidiando con inestabilidad profesional incluso cuando a su empresa le está yendo bien y su empleador parece satisfecho con su trabajador, puede considerar esto como una inestabilidad laboral crónica. Puede sentir que no hay garantías del éxito o los logros personales de su empresa en el futuro, especialmente si su industria es propensa a los despidos (Aguayo, 2022).

La pérdida de la situación laboral es una forma diferente de inestabilidad laboral. Por ejemplo, su estado puede cambiar si su organización cambia su estructura. En este caso, mantienes tu trabajador, pero te mudas a un área o posición desconocida que es menos satisfactoria o está fuera de sintonía con tus objetivos profesionales. La nueva posición puede pagar menos o proporcionar menos perspectivas de promoción. Aunque este tipo de incertidumbre laboral no es tan agotadora financieramente a corto plazo como perder su trabajador, puede minar su motivación y afectar su satisfacción laboral (Mendoza, 2022).

Los empleos del sector público cuentan con el respaldo total del gobierno, lo que generalmente les permite prometer más estabilidad que la mayoría de las organizaciones con fines de lucro, que son vulnerables a cierres y quiebras repentinas. Cuando trabajas en un empleo del sector público, es mucho más seguro en tiempos de recesión económica. Si trabajas para la administración pública, los recortes presupuestarios pueden hacer que te traslades a otro departamento, pero una organización privada puede despedir al personal sin previo aviso en la misma situación (Balda, 2023).

Muchas personas priorizan la estabilidad a la hora de buscar trabajador, ya que esto les ayuda a avanzar en sus carreras y a trabajar para alcanzar sus objetivos a largo plazo. Esto también reduce enormemente el estrés de los empleados, que saben que su puesto es seguro siempre que continúen desempeñándose bien. La consistencia del pago medio también le permite presupuestar o planificar para el futuro. Si estos beneficios parecen atractivos, es posible que le vaya bien en el sector público (Castillo, 2021).

El salario en el sector público no solo es más consistente, sino que también puede ser significativamente más alto que muchos trabajos privados, donde puede usar las mismas habilidades para completar tareas similares, pero por menos dinero. Por lo general, esto depende del puesto y la organización, pero vale la pena verificar si hay trabajos públicos en su sector con mejores salarios. Dado que el dinero es una prioridad para muchos, el sector público puede tener mucho que ofrecer (Varas, 2021). El sector público representa muchas industrias y habilidades, por lo que es posible que encuentres fácilmente un puesto que se adapte a ti, sin importar tu campo o habilidades. Verificar cuánto suele pagar el sector público por los puestos que te interesan puede ayudarte a determinar tus prioridades de empleo. Muchos empleos públicos emplean organismos de revisión salarial, que evalúan regularmente si recibes lo suficiente por tu trabajador y pueden recomendar aumentos salariales en todo el sector (Gallego et al., 2016).

Una forma en que los roles públicos son menos exigentes es que, por lo general, son más flexibles en términos de adaptarse a las circunstancias únicas de un empleado, incluida la cantidad de horas que pueden trabajar. Por ejemplo, es posible que solo esté disponible para un trabajador a tiempo parcial debido a los requisitos de cuidado de niños. Es posible que pueda negociar horarios que funcionen para usted en muchos de estos trabajos o incluso optar por trabajar desde casa algunos días a la semana, lo que brinda un mayor nivel de comodidad. Esto también reduce la probabilidad de un cambio de horario inesperado y poco práctico (Rodríguez y Díez, 2022).

Cuando se trata de seguridad laboral, el sector público a menudo se considera una opción más confiable que el sector privado. Esto se debe a que los empleos gubernamentales no están sujetos a las mismas fluctuaciones económicas que

pueden hacer que las empresas del sector privado cierren o reduzcan su tamaño. Además, los empleos del sector público tienden a ofrecer mejores salarios y beneficios que los del sector privado. Esto incluye mejores horas de trabajador, coberturas médicas y beneficios de jubilación. Además, los empleos en el sector público a menudo brindan una oportunidad para que los trabajadores persigan sus pasiones en campos como la atención médica, la educación o la protección del medio ambiente (Tamayo, 2019). Durante una recesión económica en la que muchas empresas están eliminando puestos de trabajador, el empleo público generalmente continúa agregando puestos que pueden ser atractivos para aquellos que buscan estabilidad y seguridad en su trayectoria profesional. Por último, los empleados del sector público tienen acceso a una serie de beneficios económicos que pueden no estar disponibles en otros lugares, como programas de capacitación laboral y planes de reembolso de matrícula que pueden ayudarles a avanzar en sus carreras más adelante (Llerena, 2015).

Los trabajos en el sector público a menudo pueden ser muy políticos y estresantes debido a la naturaleza de su trabajador con entidades gubernamentales u organizaciones con interés público en el corazón. También pueden ser necesarias muchas horas para cumplir con los plazos o completar los proyectos a tiempo, lo que podría provocar agotamiento si no lo gestionan adecuadamente tanto los empleadores como los empleados. Además, muchos trabajos en el sector público requieren habilidades especializadas, lo que puede limitar a los solicitantes de fuentes externas, ya que a menudo prefieren contratar a personas de sus propias filas en lugar de reclutar externamente, lo que significa que alguien podría obtener un trabajador a través de un amigo o pariente que ya esté empleado en la organización en lugar de solo por méritos (Gutiérrez et al., 2019).

Al considerar una carrera en el sector público, es importante comprender los pros y los contras antes de tomar una decisión. Trabajar en el sector público ofrece muchas ventajas, como estabilidad laboral, mejores salarios y beneficios, y la oportunidad de trabajar en un campo que te apasione. La estabilidad laboral es un factor importante para que los empleadores fomenten un ambiente de trabajador positivo (Moreno, 2014). Las oportunidades disponibles durante el empleo en el sector público van más allá de la formación en nuevas habilidades, ya que muchos

de estos puestos le permiten seguir a otros departamentos o a empleados de mayor rango. También puede optar por cambiar de equipo, un proceso llamado adscripción, y tener una idea del trabajador que realizan. Esto amplía tu valor como empleado y puede ayudarte a conseguir un ascenso si hay un puesto más adecuado disponible (Féliz et al., 2023).

No existen reglas establecidas sobre cómo las organizaciones privadas gestionan las promociones, y esto suele ocurrir caso por caso y dependiendo de las preferencias del propietario. Los ascensos en el sector público suelen implicar presentarse activamente para un puesto de mayor nivel, pero en su lugar puedes decidir moverte lateralmente y unirte a un equipo separado a tiempo completo. Al trabajar en el sector público, es posible que obtengas más oportunidades para desarrollar tu carrera de la manera que desees (Nunez et al., 2021).

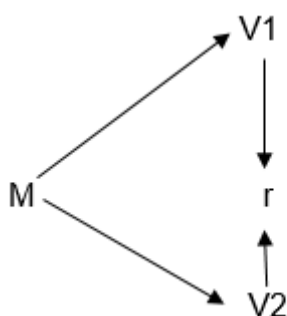
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se ha considerado de tipo básica, de acuerdo a lo expresado por Arias y Covinos (2021), lo definen como un estudio que presenta un análisis teórico, recopilando información de diversas fuentes que permitan explicar y sustentar a las variables y por medio de lo registrado en el estudio explicar la problemática analizada en la entidad. Desde otro punto de vista se considera que presenta un enfoque cuantitativo, definido por Carrasco (2019), como una investigación que se caracteriza por presentar y describir cifras estadísticas que permita analizar cómo se presenta la problemática en la institución, logrando detectar las fortalezas y las vulneraciones que se registren en el proceso de análisis.

De acuerdo al diseño es caracterizado por ser no experimental, Hernández y Mendoza (2018), lo definen como un estudio que presenta recopilación de información por medio de observación o recojo de opiniones y durante este proceso se evitar alterar el comportamiento que presenten los sujetos analizados, es por ello presenta por finalizar evitar la manipulación de variables. De la misma manera es de nivel descriptivo correlacional, por presentar como propósito analizar el nivel de correlación que se presenta entre las variables y para ello se empleará pruebas estadísticas. lo descrito se considera como transversal por enfocarse en un análisis que se ejecuta en un solo momento de la investigación (Baena, 2017).

Su esquema es:



Denotación:

M : Muestra de estudio, conformada por 142 trabajadores de una de una institución pública de Nuevo Chimbote

- V1 : Desnaturalización de contrato
- V2 : Estabilidad laboral
- r : Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Respecto a las variables, se tiene:

Variable 1: Desnaturalización de contrato

Definición conceptual. Es la situación que ocurre cuando una de las partes incumple con los acuerdos estipulados en un contrato laboral, generando vulneración de los derechos laborales del trabajador, afectando su estabilidad económica y laboral (Jiménez, 2017)

Definición operacional. A través de la aplicación del cuestionario “Desnaturalización de contrato” aplicado a los trabajadores reincorporados, se valora el cumplimiento de los acuerdos y condiciones de un contrato laboral, estructurado en las dimensiones: Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato; continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido; continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación; continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional se logrará valorar el nivel de percepción de los trabajadores sobre su condicional laboral en la institución.

Variable 2: Estabilidad laboral

Definición conceptual. Es la seguridad laboral que se le da a un trabajador para la permanencia laboral en una entidad, manteniendo un contrato de continuidad (Franco, 2019).

Definición operacional. A través de la aplicación del cuestionario “Estabilidad laboral” aplicado a los trabajadores reincorporados, se valoró el nivel de percepción de los trabajadores sobre su condición laboral en la institución pública. Estructurada en las dimensiones: derecho laboral y bienestar social

En cuanto a la operacionalización de la variable (Ver anexo 01).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población. Según lo expresado por Jiménez (2020), la población se denomina a la agrupación de individuos involucrado en un contexto de problemática analizada en una investigación. La población total en la institución para el estudio está conformada 829 servidores entre el personal nombrado y contratado de las diversas modalidades; sin embargo, para el caso particular de acuerdo a los criterios establecidos por el investigador solo se ha consignado 224 servidores públicos reincorporados de ambos sexos, extraídos del reporte de recursos humanos hasta julio del 2023.

Tabla 1.

Población de estudio de trabajadores reincorporados de la municipalidad

Genero	Cantidad
Masculino	126
Femenino	98
Total	224

Nota: CAP de la entidad pública

Criterios de inclusión: Personal reincorporado a la entidad pública

Criterios de exclusión: Trabajadores que no dieron su consentimiento para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos propuestos en el estudio.

Muestra. Ochoa (2019) define a la muestra como una parte que dentro de una investigación representa a la población. En el caso del presente estudio se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que se seleccionó las unidades de estudio de acuerdo al alcance del investigador y brindar las facilidades para ser objeto de investigación. En efecto la muestra estuvo conformada por 142 trabajadores reincorporados.

3.3.2. Unidad de análisis. Trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. Para el recojo de información se ha optado por aplicar la técnica de la encuesta, Sánchez et al. (2018), conceptualizan a la encuesta como las acciones que se planifican en una investigación con el propósito de permitir el recojo de las opiniones de los involucrados en la problemática y explicar cómo y por qué se presentan.

Instrumento. Se utilizó dos cuestionarios relacionados con las variables de estudio, las cuales permitieron analizar de manera categórica las características que presenta el estudio. Páramo (2018), expresa que el instrumento es un medio tangible donde se establecen los ítems, elaborados de acuerdo a los indicadores para poder realizar un análisis de la problemática.

Cuestionario de desnaturalización de contrato. Presenta su fundamento teórico en las etapas consideradas por la SUNAFIL (2023), lo que permitió al investigador establecer indicadores y formular ítems, generando un instrumento de elaboración propia. La administración del instrumento se estableció por 20 minutos, considerado como suficiente para que se pueda dar lectura a cada interrogante y marcar la alternativa que más considere oportuna (Ver anexo 02).

El cuestionario presenta opciones de respuesta de tipo Likert con 5, organizada en 18 ítems y distribuida en 4 dimensiones, la primera dimensión Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato corresponde a los ítems del 1 al 6, luego la segunda dimensión Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido, corresponde a los ítems del 7^a al 10, seguido de la tercera dimensión continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación que corresponde del ítem 11 al 14 y como última dimensión se tiene a continuidad laboral en un contrato de suplencia continua con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional, conformada por los ítems del 15 al 18. Cada una de las interrogantes que corresponde al instrumento presenta una escala de 5 alternativas de respuesta, cuya valoración se distribuye en: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

Cuestionario de estabilidad laboral. Presenta su fundamento teórico las etapas consideradas por la SUNAFIL (2023), lo que permitió al investigador establecer indicadores y formular ítems, generando un instrumento de elaboración propia. La administración del instrumento se estableció por 20 minutos, considerado como suficiente para que se pueda dar lectura a cada interrogante y marcar la alternativa que más considere oportuna (Ver anexo 02).

El cuestionario presenta opciones de respuesta de tipo Likert con 5, organizada en 16 ítems y distribuida en 2 dimensiones, la primera dimensión derecho laboral corresponde a los ítems del 1 al 7, luego la segunda dimensión bienestar social, corresponde a los ítems del 8 al 16. Cada una de las interrogantes que corresponde al instrumento presenta una escala de 5 alternativas de respuesta, cuya valoración se distribuye en: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

De su validez y confiabilidad:

Validez. Es un proceso que consiste en seleccionar a profesionales con estudios de posgrado, quienes tendrán la función de evaluar los instrumentos en cuenta al criterio de redacción y de relación con los indicadores y dimensiones, luego de tener una respuesta positiva se procedió con la validación de los instrumentos y de tener una respuesta negativa en algunos ítems se tuvo que replantear y volver analizar las interrogantes. En el caso del estudio el proceso de validación se llevó a cabo por medio de 3 profesionales expertos en el tema: 2 maestros en gestión pública y un doctor en Educación, para la evaluación de los criterios metodológicos.

Para tal propósito se ha utilizado el formato de validación de la UCV, donde se aprueba o rechaza la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos, pasando por el proceso de revisión de redacción de los ítems basado en la experiencia que presente cada experto. El resultado de los expertos fue que el instrumento cuenta con los parámetros necesarios para ser aplicado.

Confiabilidad. Es considerado como un proceso estadístico que consiste en elaborar una base de datos a partir de las opiniones que se recojan de la muestra piloto, en el caso del estudio esta muestra estuvo conformada por 15 trabajadores

reincorporados que no se encuentren seleccionados dentro de la muestra de estudio. Los datos recogidos, fueron analizados por medio del Alfa de Cronbach.

Cuestionario “Desnaturalización de contrato”

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.842	15

Cuestionario “Estabilidad laboral”

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.940	15

Hernández et al. (2014), expresan que el proceso de confiabilidad es definido como una prueba estadística que se somete los instrumentos para la evaluación y aprobación para ser aplicado a la muestra, considerados confiable cuando el valor que se obtenga de Alfa de Cronbach sea mayor a 0.70.

3.5. Procedimientos

Para poder realizar el estudio se ha tenido que ingresar una solicitud de autorización a la institución, luego de obtener una respuesta favorable se ha coordinado las fechas tentativas para realizar el recojo de datos con los trabajadores, para ello se elaboraran las herramientas necesarias como instrumentos que permitan diagnosticar la problemática y por medio de su análisis ser representada en tablas porcentuales.

Con ello dar a conocer los resultados de los objetivos y arribar a las conclusiones que ayuden a comprender los sucesos que se presenten en la entidad, proporcionando las recomendaciones necesarias que ayuden a encontrar las posibles soluciones.

3.6. Método de análisis de datos

Con el propósito de interpretar los datos que se recojan del personal nombrado se procederá con la tabulación y organización de la información en una

base de datos por dimensiones, realizando la sumatoria de ítems y obteniendo las puntuaciones de las dimensiones y las variables, que por medio de una escala ordinal serán valoradas y representadas en tablas estadísticas, donde se analice la frecuencia porcentual que alcancen cada una de ellas.

Por otro lado, se describe al análisis inferencial que corresponde realizar una prueba de R de Pearson para analizar el nivel de relación que se presenta entre las variables y contrastar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Según las consideraciones éticas descritas en la Resolución del Consejo Universitario N° 0126/2017-UCV y las características que presenta el estudio se han incorporado a los siguientes: Propiedad intelectual, que comprende citar toda la información que se incorpore en el estudio, evitando la vulneración de los derechos de autor. Además, se tiene al principio de la beneficencia que se refiere a proteger los datos del personal nombrado involucrado en el estudio, Otra consideración estimada en el estudio es el consentimiento informado que se basa en realizar una inducción previa a la aplicación del instrumento para proporcionar los parámetros del estudio y el fundamento que presenta. lo mencionado se tiene a la protección intelectual, que presenta un enfoque de citar a toda la información incorporada en el estudio y realizando la citación necesaria para evitar inconvenientes futuros con los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Del objetivo general. Determinar la relación existente entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública.

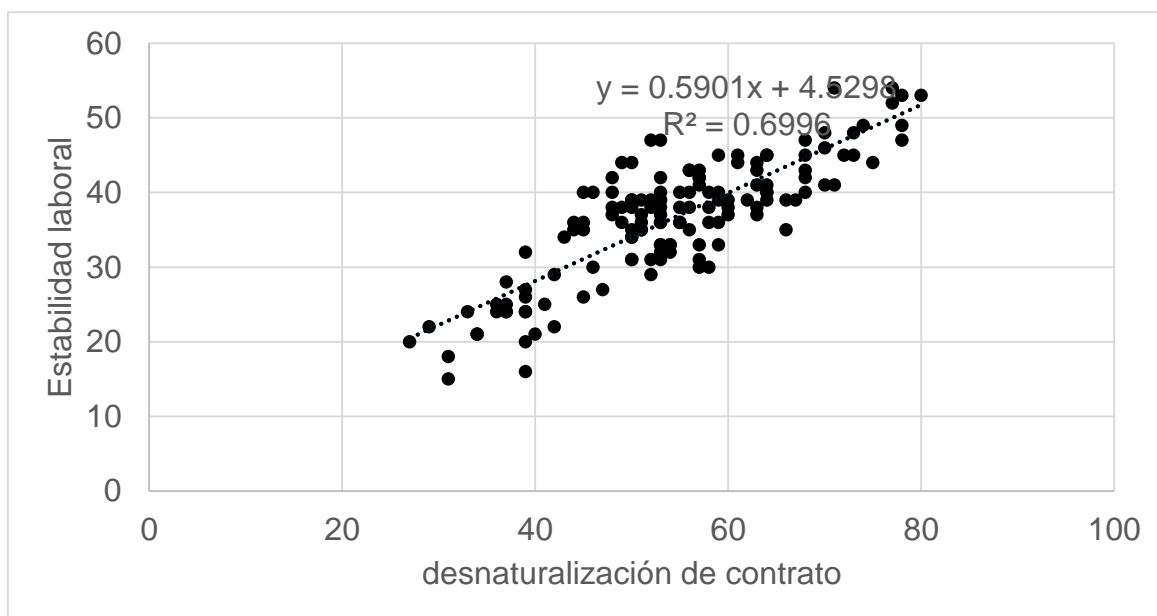


Figura 1

Dispersión de las puntuaciones de la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados

Interpretación: Según la figura 1, se visualiza la tendencia en la medida de que las puntuaciones de la desnaturalización de contrato se incrementan, las puntuaciones de la estabilidad laboral también manifiestan incremento, logrando corroborar una relación directa, registrando un coeficiente de determinación ($r^2 = 0,3685$) contrastando que el 36.85 % de la estabilidad laboral se encuentra afectada por la desnaturalización de contrato. Lo expresado se manifiesta en el modelo de regresión lineal descrito, estableciendo un coeficiente de valor positivo de pendiente de 0,4286, como parámetro establecido de la ecuación lineal; permitiendo la confirmación de una relación directa y significativa entre las valoraciones analizadas.

Tabla 2

Relación entre los niveles de la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados

		Estabilidad laboral			Total	
		Inadecuada	Parcial	Adecuada		
Desnaturalización de contrato	Bajo	f	22	2	0	24
		%	15,5%	1,4%	0,0%	16,9%
	Medio	f	2	88	6	96
		%	1,4%	62,0%	4,2%	67,6%
	Alto	f	0	7	15	22
		%	0,0%	4,9%	10,6%	15,5%
Total	f	f	97	21	142	
	%	%	68,3%	14,8%	100,0%	

	Valor	n	p-valor
Correlación de Pearson	0,836**	142	0.000

Interpretación:

Según lo reflejado en la tabla 2, se logra apreciar que el 62,0 % de las opiniones recogidas de los trabajadores manifiestan que se localizan en el nivel medio con referencia a la desnaturalización de contrato, y a la vez un nivel parcial para la estabilidad laboral; además se aprecia que el 15,5 % valora un nivel bajo en la desnaturalización de contrato y al mismo tiempo el nivel inadecuado de estabilidad laboral. Según la prueba estadística, se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson, presenta una relación directa de nivel fuerte ($Rho=0,836$), estimada como significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados.

4.2. De la descripción de las variables

Objetivo específico 1. Describir el nivel de la desnaturalización de contrato de una entidad pública

Tabla 3

Nivel de la desnaturalización de contrato

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	16,9
Medio	96	67,6
Alto	22	15,5
Total	142	100,0

Interpretación: Con los datos registrados en la tabla 3, el 67,6% de los integrantes de la muestra valoran la desnaturalización de contrato en un nivel medio, el 16,9% lo perciben en el nivel bajo y el 15,5% en un nivel alto.

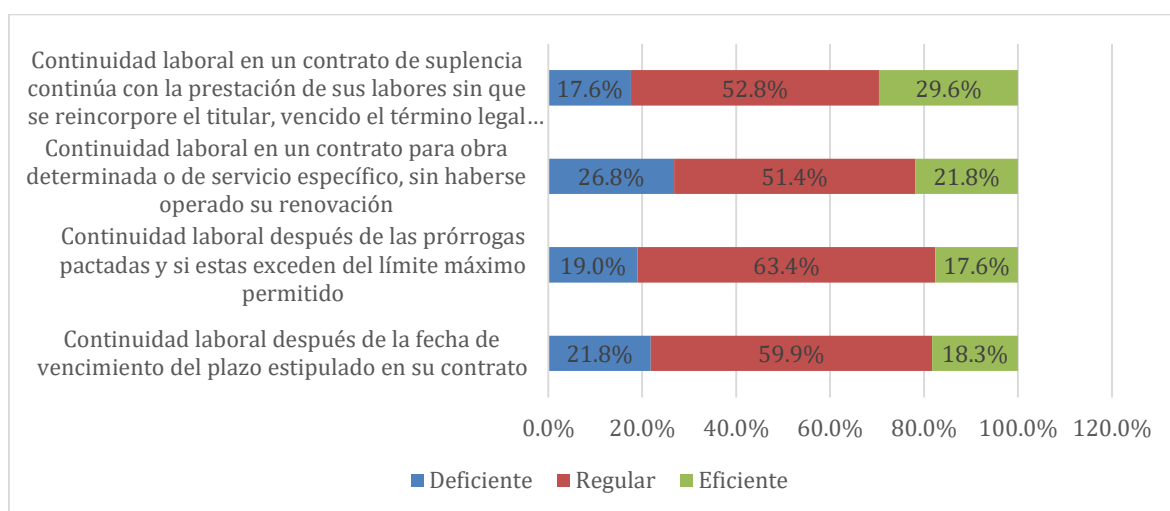


Figura 2

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la desnaturalización de contrato

Interpretación: De acuerdo con lo descrito en la figura 2, se describe el nivel de desnaturalización de contrato de acuerdo a sus dimensiones. Así se tiene que en la dimensión continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, el 59,9% de trabajadores lo valoran en el nivel medio, el 21,8% como bajo y el 18,3% en el nivel alto; en la dimensión continuidad laboral

después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido, se ha obtenido que el 63,4% lo evalúa como medio, el 19,0% como bajo y el 17,6% lo valoran en el nivel alto; referente a la dimensión Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación, el 51,4% lo evalúan como medio, el 26,8% lo evalúan como bajo y el 21,8% la perciben como alto; para la dimensión continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional, se ha obtenido una valoración del 52,8% para el nivel medio, el 29,6% como alto y el 17,6% lo valora como bajo.

Objetivo específico 2. Describir el nivel de la estabilidad laboral en trabajadores reincorporados

Tabla 4

Nivel de la estabilidad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	24	16,9
Parcial	97	68,3
Adecuado	21	14,8
Total	142	100,0

Interpretación: A partir de las valoraciones descritas en la tabla 4, el 68,3% expresaron que la estabilidad laboral se manifiesta de manera parcial, luego el 16,9% lo perciben como inadecuado y el 14,8% como adecuado.

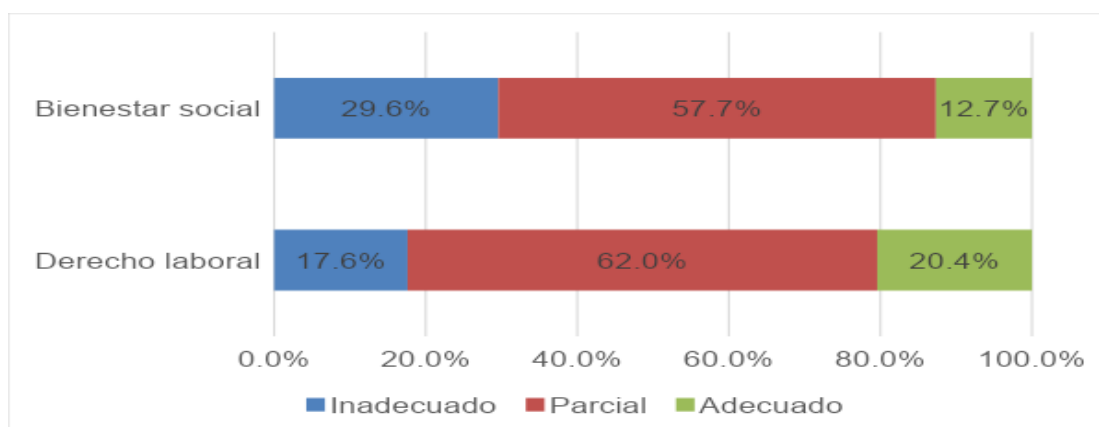


Figura 3

Distribución de frecuencia de la estabilidad laboral

Interpretación: De acuerdo a lo establecido en la figura 3, se describe el nivel de estabilidad laboral de acuerdo a sus dimensiones, encontrando en la dimensión bienestar social, el 57,7% de trabajadores la perciben en el nivel parcial, el 29,6% la perciben como inadecuada y el 12,7% lo evalúan como adecuada; a través del registro de la dimensión derecho laboral, se determinó que el 62,0% la ubican en el nivel parcial, el 17,6% expresaron que se manifiesta como inadecuada y solamente el 20,4% evaluaron como adecuada.

4.3. Del análisis correlacional

Para desarrollar el análisis inferencial que se ajuste a los parámetros que presenta la investigación se ha desarrollado la prueba de normalidad, seleccionando a Kolmogórov-Smirnov, por contar con una muestra superior a 50 unidades. La regla de decisión es la siguiente:

- Si p-valor es menor a α , se confirma que la distribución que caracteriza al estudio es no paramétrica.
- Si p-valor es mayor a α , se confirma que la distribución que caracteriza al estudio es paramétrica.

Tabla 5

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desnaturalización de contrato	,069	142	,099
Estabilidad laboral	,102	142	,051

Interpretación: De acuerdo a las valorizaciones expresadas en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se calculó una puntuación de sig. $p = 0,099 > 0.05$ para la variable desnaturalización de contrato y de sig. $p = 0,051 > 0.05$ para la estabilidad laboral, valores que se localizan encima del Alfa, de esta manera se toma la decisión de utilizar una prueba paramétrica y con ello se determinó que el R de Pearson es el método más acorde para el contraste de las hipótesis.

Objetivo específico 3. Analizar la relación entre la continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato y estabilidad laboral.

Tabla 6

Relación entre los niveles de la continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato y estabilidad laboral.

		Estabilidad laboral			Total	
		Inadecuada	Parcial	Adecuada		
Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato	Bajo	f	19	12	0	31
		%	13,4%	8,5%	0,0%	21,8%
	Medio	f	5	70	10	85
		%	3,5%	49,3%	7,0%	59,9%
	Alto	f	0	15	11	26
		%	0,0%	10,6%	7,7%	18,3%
Total	f	24	97	21	142	
	%	16,9%	68,3%	14,8%	100,0%	

	Valor	n	p-valor
Correlación de Pearson	0,642**	142	0.000

Interpretación: Según la tabla 6, se logra apreciar que el 49,3 % de las opiniones recogidas de los trabajadores manifiestan que se localizan en el nivel medio de continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, y un nivel parcial de estabilidad laboral; además el 13,4 % valora un nivel bajo de continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato y a la vez un nivel inadecuado de estabilidad laboral. Por su parte, de acuerdo a la prueba estadística se estableció una relación directa y fuerte ($Rho=0,836$), estimada como significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato y la estabilidad laboral en trabajadores reincorporados.

Objetivo específico 4. Analizar la relación entre la continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido y la estabilidad laboral

Tabla 7

Relación entre los niveles de la continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido y la estabilidad laboral

		Estabilidad laboral			Total	
		Inadecuada	Parcial	Adecuada		
Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido	Bajo	f	17	10	0	27
		%	12,0%	7,0%	0,0%	19,0%
	Medio	f	7	77	6	90
		%	4,9%	54,2%	4,2%	63,4%
	Alto	f	0	10	15	25
		%	0,0%	7,0%	10,6%	17,6%
Total		f	24	97	21	142
		%	16,9%	68,3%	14,8%	100,0%
			Valor	n	p-valor	
Pearson			0,612**	142	0.000	

Interpretación: Según lo reflejado en la tabla 7, se aprecia que el 54,2 % de los trabajadores valoran un nivel medio de continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido, y a la vez un nivel parcial de estabilidad laboral; además el 12,0 % manifiesta un nivel bajo de continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y la vez un nivel inadecuado de estabilidad laboral. Según la prueba estadística, se determinó una relación fuerte ($Rho=0,612$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido y la estabilidad laboral.

Objetivo específico 5. Analizar la relación entre la continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación y la estabilidad laboral

Tabla 08

Relación entre los niveles de la continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación y la estabilidad laboral

		Estabilidad laboral			Total	
		Inadecuada	Medio	Adecuada		
Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación	Bajo	f	22	16	0	38
		%	15,5%	11,3%	0,0%	26,8%
	Medio	f	2	63	8	73
		%	1,4%	44,4%	5,6%	51,4%
	Alto	f	0	18	13	31
		%	0,0%	12,7%	9,2%	21,8%
Total		f	24	97	21	142
		%	16,9%	68,3%	14,8%	100,0%

	Valor	n	p-valor
Pearson	0,680**	142	0.000

Interpretación: Según lo reflejado en la tabla 8, se logra apreciar que el 44,4 % de las opiniones recogidas de los trabajadores valoran en el nivel medio la continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación, y a la vez un nivel parcial para la estabilidad laboral; además se aprecia que el 15,5 % manifiesta un nivel bajo de continuidad laboral en un contrato para obra determinada y la vez, un nivel inadecuado de estabilidad laboral. Según el coeficiente de correlación de Pearson, se estableció una relación fuerte al reflejar un puntaje del ($Rho=0,680$) y es considerada como significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación y la estabilidad laboral.

Objetivo específico 6. Analizar la relación entre la continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular vencido el término legal o convencional y la estabilidad laboral.

Tabla 09

Relación entre los niveles de la continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y la estabilidad laboral.

		Estabilidad laboral				Total
		Inadecuada	Parcial	Adecuada		
Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional	Bajo	f	20	5	0	25
		%	14,1%	3,5%	0,0%	17,6%
	Medio	f	4	68	3	75
		%	2,8%	47,9%	2,1%	52,8%
	Alto	f	0	24	18	42
		%	0,0%	16,9%	12,7%	29,6%
Total		f	24	97	21	142
		%	16,9%	68,3%	14,8%	100,0%
			Valor	n	p-valor	
Pearson			0,744**	142	0.000	

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

Interpretación: Según lo reflejado en la tabla 09, se aprecia que el 47,9 % de las opiniones recogidas de los trabajadores valoran un nivel medio de continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y a la vez un nivel parcial de estabilidad laboral; además el 14,1 % valoran un nivel bajo de continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, y relacionado con el nivel inadecuado de estabilidad laboral. De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, se estableció una relación fuerte ($Rho=0,744$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y la estabilidad laboral.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad se vulneran muchos derechos laborales por parte de las entidades públicas; las cuales no están ajenas a esta realidad de estudio, donde el cese laboral se encuentra presente y no se presenta una estabilidad laboral. El sector público es uno de los campos laborales donde más se evidencia rotación de personal, en la muchas de estas personas se encuentran vinculadas por afinidad política.

Cuando se trata de seguridad laboral, el sector público a menudo se considera una opción más confiable que el sector privado. Esto se debe a que los empleos gubernamentales no están sujetos a las mismas fluctuaciones económicas que pueden hacer que las empresas del sector privado cierren o reduzcan su tamaño. Además, los empleos del sector público tienden a ofrecer mejores salarios y beneficios que los del sector privado. Esto incluye mejores horas de trabajador, coberturas médicas y beneficios de jubilación. Además, los empleos en el sector público a menudo brindan una oportunidad para que los trabajadores persigan sus pasiones en campos como la atención médica, la educación o la protección del medio ambiente (Tamayo, 2019). Durante una etapa de recesión económica en la que muchas empresas están eliminando puestos de traba, el empleo público generalmente continúa agregando puestos que pueden ser atractivos para aquellos que buscan estabilidad y seguridad en su trayectoria profesional. Por último, los empleados del sector público tienen acceso a una serie de beneficios económicos que pueden no estar disponibles en otros lugares, como programas de capacitación laboral y planes de reembolso de matrícula que pueden ayudarles a avanzar en sus carreras más adelante (Llerena, 2015).

Con lo expresado se proporcionó las evidencias registradas a las autoridades de la municipalidad para que tengan conocimiento de la problemática que se afronta sobre las variables analizadas y se puedan establecer las medidas necesarias que ayuden a reforzar los hallazgos mencionados.

Con lo mencionado, se ha establecido como problema general: ¿Qué relación existe entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023?; Al respecto,

la desnaturalización de contrato ocurre cuando una de las partes incumple con los acuerdos estipulados en un contrato laboral, generando vulneración de los derechos laborales del trabajador, afectando su estabilidad económica y laboral (Jiménez, 2017). Por otra parte, respecto a la estabilidad laboral es cuando se presenta permanencia laboral en una entidad, manteniendo un contrato de continuidad. Ya sea que la pérdida de un trabajo sea inminente o no, la incertidumbre laboral puede afectar significativamente su salud mental y física, incluso causando estrés y ansiedad. Si trabaja para una industria que está luchando financieramente o en un sector que está en declive, puede sufrir una mayor incertidumbre laboral (Franco, 2019).

Referente a la validez interna de los instrumentos se ha considerado como favorable para el estudio, porque permitió el recojo oportuno de datos que fueron esenciales para encontrar el nivel de relación entre las variables. El análisis ejecutado permitió detectar los puntos vulnerables, relacionado a las variables y establecer las medidas correctivas necesarias que permitieron ser fortalecidas por medio de las recomendaciones.

Según las características que presenta con los antecedentes se encontró concordancia y aproximación a lo reflejado en el estudio, porque dieron a conocer como la desnaturalización de contrato se relaciona con la estabilidad laboral y cuando es vulnerada la continuidad de un trabajador se puede llegar a juicios que favorezca y proteja al trabajador, otorgándole la garantía y confianza de laborar en el sector público.

Respecto a los resultados: En el objetivo general, se buscó determinar la relación existente entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados; encontrándose una tendencia clara que al incrementarse las puntuaciones de la desnaturalización de contrato, las puntuaciones de la estabilidad laboral también se incrementan, logrando corroborar una relación directa, registrando un coeficiente determinación ($r^2 = 0,3685$) logrando contrastar que el 36.85 % de la estabilidad laboral se encuentra afectada por la desnaturalización del contrato. De acuerdo al modelo de regresión lineal, se establece una pendiente de 0,4286, como parámetro establecido de la ecuación

lineal, expone el valor positivo; permitiendo la confirmación de una relación directa, además de positiva entre las valoraciones analizadas.

Además, se logra apreciar que el 62,0 % de las opiniones recogidas de los trabajadores valoran un nivel medio de la desnaturalización de contrato, y un nivel parcial de estabilidad laboral; además según prueba estadística, se determinó una relación fuerte ($Rho=0,836$), y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$). Resultado que, en el sector público contribuye a alertar dicha situación que viene presentándose a fin de producir informes que ayuden a dirigir la implementación de políticas gubernamentales. Cada rol que cuenta como parte del sector público tiene como enfoque principal el mejoramiento del país o área local. A medida que los contribuyentes financian estos puestos, esto inculca un claro sentido de comunidad en todo lo que hacen y hace que sus éxitos se sientan más gratificantes.

Lo descrito corrobora que la desnaturalización de contratos está presente en toda gestión pública y se vulnera las leyes peruanas, resultado que concuerda con Hidruogo (2022) al revelar que el 39.0% del personal valoran de nivel medio a la estabilidad laboral, y a la vez se determinó una correlación alta ($Rho = 0.871$ y $sig. = 0.000 < 0.05$, concluyendo que es favorable proporcionar estabilidad laboral a los trabajadores. Los beneficios fiscales de los empleados difieren entre los muchos puestos del sector público, pero las pensiones en el sector público suelen ser algo más altos que las pensiones privadas. Esto significa que es probable que recibas más dinero al mes después de jubilarte, lo que puede incentivarte a permanecer en el sector público toda tu vida. Esto le ayuda a asegurar una vida cómoda para usted una vez que termine el trabajador de forma permanente y no se produce a expensas de un salario más alto.

La pérdida de la situación laboral es una forma diferente de inestabilidad laboral. Por ejemplo, su estado puede cambiar si su organización cambia su estructura. En este caso, mantienes tu trabajo, pero te cambias a un área o posición desconocida que es menos satisfactoria o está fuera de sintonía con tus objetivos profesionales. La nueva posición puede pagar menos o proporcionar menos perspectivas de promoción. Aunque este tipo de incertidumbre laboral no es tan agotadora financieramente a corto plazo como perder su trabajador, puede minar su motivación y afectar su satisfacción laboral (Mendoza, 2022).

Respecto al objetivo específico: Describir el nivel de la desnaturalización de contrato; con los datos registrados en la tabla 6, el 67,6% de los integrantes de la muestra expresan que la desnaturalización de contrato se refleja como medio con tendencia al nivel bajo. Muchos empleados del sector público consideran que estos trabajadores son menos exigentes que sus homólogos privados, lo que se atribuye en parte a la estabilidad que ofrecen. Aunque ciertas funciones públicas, especialmente en los servicios de emergencia, son muy exigentes, siguen estando exentas de la competitividad del sector privado. Esta competitividad suele poner a los empleados mucha presión, lo que puede afectar negativamente a su rendimiento debido al estrés resultante. Sin esta competencia, los empleados del sector público hacen hincapié en la calidad de su trabajador y, por lo general, son más receptivos a los recién llegados.

Lo descrito concuerda con lo evidenciado por Bonifaz (2022), ha investigado sobre la locación de servicio en una entidad pública de Lima y como se relaciona con la estabilidad laboral, los resultados demostraron una relación de 0.466 con sig. = 0.000 < 0.05, contrastando la hipótesis y siendo interpretada como una relación significativa, concluyendo que en los procesos de contratación de personal por locación de servicio se presenta una inestabilidad laboral al presentar un contrato por un periodo corto y estar sometido a las decisiones de las autoridades para su continuidad, más que su competencia profesional. Los roles del sector público van más allá de capacitar al personal para ese trabajador en particular y, a menudo, brindan capacitación adicional, lo que les ayuda a alcanzar su máximo potencial e incluso a postularse para nuevos roles con mayores responsabilidades. Por lo general, hay muchas oportunidades para asistir a sesiones de capacitación opcionales y desarrollar nuevas habilidades, que mejoran el desempeño en su función actual. Esto también demuestra que eres un buen candidato para cualquier otro trabajador público que pueda estar disponible.

Una de las maneras más accesibles para corroborar la existencia de un contrato es contar con la documentación necesaria por escrito, donde se encuentre la firma de ambas partes. De la misma manera facilita la posibilidad de acatar un contrato de manera verbal, resaltando que ciertos tipos de acuerdos se necesita contar con un contrato para establecer un sustento legal ante cualquier

acontecimiento (Freidin et al., 2022). Los tribunales son los encargados de realizar la revisión documentaria de las responsabilidades que asume los acuerdos descritos en el contrato para analizar su cumplimiento de funciones. Además, se menciona que el análisis de los contratos debe ser verificado para analizar su cumplimiento, en esta etapa se analizan si se efectuaron algunas modificaciones que alteren los acuerdos iniciales y su posible incumplimiento. De manera general, el que realiza la demanda debe realizar el proceso de notificación al demandado para que tenga conocimiento del incumplimiento de los acuerdos y ser evaluado por un proceso legal (Naranjo y Nuñez, 2022).

Respecto al objetivo específico: Describir el nivel de la estabilidad laboral; a partir de las valoraciones descritas en la tabla 7, el 68,3% expresaron que la estabilidad laboral se manifiesta de manera parcial con tendencia al nivel inadecuado. De acuerdo a lo establecido en la figura 3, se describe el nivel de estabilidad laboral de acuerdo a la calificación de sus dimensiones, encontrando en la dimensión bienestar social, el 57,7% manifestaron que se percibe como parcial, el 29,6% manifestaron que se analiza como inadecuada; a través del registro de la dimensión derecho laboral, se determinó que el 62,0% evaluaron que se ubica en el nivel parcial, seguido se obtuvo que el 17,6% expresaron que se manifiesta como inadecuada. Muchas personas disfrutaban de trabajos en los que utilizan sus habilidades o desarrollan otras nuevas para ayudar a los demás. Esta es la razón por la que el trabajador en el sector público puede ser especialmente gratificante, ya que los empleados saben que su trabajador contribuye a mejorar la vida de las personas. El alcance y la escala de esto varían, pero su objetivo general permanece y sirve como una poderosa motivación para los empleados.

Lo descrito concuerda con lo evidenciado por Ciudad (2021), su investigación se basó en analizar cómo se presenta el principio de Primacía de la Realidad y la Desnaturalización del Contrato de locación de servicios de una institución de Trujillo. Como resultado se obtuvo que el 54.0% de encuestados valoran un nivel alto de desnaturalización del contrato y locación de servicios se presentó como al obtener una puntuación del 46.0% y el nivel de correlación alcanzó una sig.= $0.000 < 0.05$, concluyendo que es importante que se apliquen las medidas correspondientes para respetar los derechos laborales y aplicar de manera eficiente

con los contratos laborales. Las pensiones a veces son difíciles de entender, y es posible que los empleados más jóvenes no las tengan en cuenta a la hora de buscar un empleo a largo plazo. Independientemente de la edad que tenga al presentar la solicitud, planificar su futuro e investigar sus opciones de pensión le ayuda a obtener una suma de pensión sustancial una vez que se jubile. Esta proactividad le permite asegurar una pensión garantizada, reduciendo significativamente cualquier estrés relacionado con la pensión que de otro modo podría surgir, especialmente más adelante en la vida.

Económicamente, se revela que los costos y los beneficios de contar con un contrato o incumplirlo por una de las partes, requiere sanciones que subsidien a la parte vulnerada. Es evidente que al contar con un contrato se tiene que respetar los plazos establecidos y el tiempo del servicio, además las remuneraciones deben efectuarse en los plazos acordados, respetando los derechos del trabajador y cumpliendo las exigencias de la organización que contrata un personal (Oviedo, 2018).

Respecto al objetivo específico: Analizar la relación entre la continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato y estabilidad laboral; según lo reflejado en la tabla 9, se logra apreciar que el 49,3 % de las opiniones recogidas de los trabajadores manifiestan que se localizan en el nivel medio, y a la vez el nivel parcial de estabilidad laboral. Según la prueba estadística, se determinó una relación de nivel fuerte ($Rho=0,836$), y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores.

Lo descrito concuerda con lo evidenciado por Gavidia (2021), formulo un estudio, cuyo objetivo fue analizar la estabilidad laboral y la vinculación que presenta con el desempeño laboral en trabajadores de un gobierno local de Cajamarca, como resultado se obtuvo que se registró una relación de $Rho= 0.406$, interpretada como moderada y significativa, al alcanzar una $sig.=0.000$, permitiendo establecer a la hipótesis y rechazar a la nula, concluyendo que es evidente que la estabilidad laboral favorece al desempeño de los trabajadores, permitiendo mejorar su rendimiento y cumplimiento de funciones dentro de la municipalidad. Actualmente hay más de cinco millones de personas trabajando en el sector

público, lo que representa una cantidad significativa de la población activa del país y muestra la gran escala y variedad de los puestos disponibles. Muchos de estos trabajos siempre tienen una gran demanda debido a su naturaleza esencial, incluidos los roles en los servicios de emergencia. Asegúrate de investigar a fondo los puestos que se relacionan con tus habilidades, ya que la gran variedad de puestos de trabajador disponibles en el sector público puede presentarte a puestos que nunca antes habías considerado.

Un contrato laboral es considerado como un acuerdo legal entre un empleador y el empleado, donde se establecen los parámetros de funciones y tiempo de servicio, de incumplirse con los acuerdos por una de las partes, la otra parte estará en su derecho de tomar medidas legales para hacer prevalecer sus derechos estipulados en el contrato, teniendo en cuenta que existen casos en que los términos de referencia del contrato no siempre se encuentran descrito, sino que se debe tener en cuenta los acuerdos con la organización y su reglamentación interna (Rojas, 2022).

Respecto al objetivo específico: Analizar la relación entre la continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido y la estabilidad laboral; según lo reflejado en la tabla 10, se aprecia que más de la mitad (54,2 %) de los trabajadores que manifiestan un nivel medio de continuidad laboral después de las prórrogas pactadas, a la vez expresan un nivel parcial de estabilidad laboral. Según la prueba estadística, se determinó una relación fuerte ($Rho=0,612$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido y la estabilidad laboral. Al respecto, los cargos públicos abarcan diversos campos y puestos, incluidos los de profesores de secundaria, policías, paramédicos y consejeros. Si no estás seguro de qué trabajador seguir, se puede encontrar fácilmente puestos que se adapten al trabajador y a sus habilidades.

Lo descrito concuerda con lo evidenciado por Vásquez (2021), se encargó del desarrollo de una investigación que formulo como objetivo estudiar el nivel de influencia que presenta los contratos de trabajador en los derechos laborales en una entidad pública de Chiclayo. La metodología que más se ajustó a las necesidades que presenta el estudio se basa en el enfoque cuantitativo, al ser

representado por cifras estadísticas, un diseño no experimental al no alternar las opiniones recogidas de los sujetos evaluados en la muestra, conformada por 20 servidores, como resultado se demostró que el 100.0% opinaron que la remuneración se encuentra vinculada con el tipo de contrato y el 75.0% opinaron que si se respetan contrato ejecutados en la entidad, concluyendo que es importante que las entidades públicas respeten y apliquen la normativa peruana de contratos de servidores públicos, descritos en la Ley Servir para garantizar la adecuada aplicación de los contratos públicos.

La inseguridad laboral se refiere a cuando sientes que tu trabajador es inestable y que pronto puedes perderlo. Es lo opuesto a la seguridad laboral, que se refiere a cuando estás seguro de que tu trabajador es seguro. Ya sea que la pérdida de un trabajador sea inminente o no, la incertidumbre laboral puede afectar significativamente su salud mental y física, incluso causando estrés y ansiedad. Si trabaja para una industria que está luchando financieramente o en un sector que está en declive, puede sufrir una mayor incertidumbre laboral (Balestero, 2020).

Respecto al objetivo específico: Analizar la relación entre la continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación y la estabilidad laboral; según lo reflejado en la tabla 11, se logra apreciar que el 44,4 % de los trabajadores manifiestan que se localizan en el nivel medio de continuidad laboral en un contrato sin haberse operado su renovación y al mismo tiempo el nivel parcial de estabilidad laboral. A la vez, según la prueba estadística, se determinó una correlación fuerte ($Rho=0,680$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación y la estabilidad laboral.

Lo descrito concuerda con lo evidenciado por Chacón (2019), ejecuto un estudio, proponiendo como objetivo analizar la estabilidad laboral y la relación que se presenta con la cultura organizacional en una entidad pública de Lima. Los elementos metodológicos se conformaron pro el enfoque cuantitativo, al registrar datos numéricos para interpretar a las variables, luego el alcance fue transversal por ejecutarse en un solo momento, además de presenta diseño no experimental, al no desarrollar alteración de las variables, la muestra de estuvo integrada por 50

servidores públicos, los resultados revelaron que el nivel de estabilidad laboral es adecuada al alcanzar un puntaje del 77.5% y la cultura organizacional se analizó como eficiente al obtener una puntuación del 62.5%, de ello se reflejó una correlación de $\chi^2 = 87.259$ y $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$, siendo suficiente para aceptar la hipótesis, concluyendo que la estabilidad laboral se relaciona con el tipo de cultura organizacional que se genera dentro de la institución para generar involucramiento en los trabajadores.

La inestabilidad laboral viene en dos variedades primarias, que son agudas y crónicas. Por ejemplo, si cree que pronto lo despedirán en las próximas semanas, está sufriendo de inestabilidad laboral aguda. Si está lidiando con inestabilidad profesional incluso cuando a su empresa le está yendo bien y su empleador parece satisfecho con su trabajador, puede considerar esto como una inestabilidad laboral crónica. Puede sentir que no hay garantías del éxito o los logros personales de su empresa en el futuro, especialmente si su industria es propensa a los despidos (Aguayo, 2022).

La teoría del contrato social es una teoría clave que se utiliza para explorar cuestiones sobre la relación entre los ciudadanos y el gobierno de su país; las obligaciones de los países industrializados hacia el Sur global; las obligaciones de las generaciones actuales para con las generaciones futuras; y la configuración de las obligaciones de interés público de las organizaciones privadas. Ayuda a identificar el contenido general de estas obligaciones. Algunos han utilizado explícitamente la teoría del contrato social para explicar qué tipo de obligaciones mutuas tienen los países, las organizaciones y los ciudadanos en relación con la garantía de una buena salud y atención sanitaria (Pereira, 2022).

La teoría del contrato social es una teoría clave que se utiliza para explorar cuestiones sobre la relación entre los ciudadanos y el gobierno de su país; las obligaciones de los países industrializados hacia el Sur global; las obligaciones de las generaciones actuales para con las generaciones futuras; y la configuración de las obligaciones de interés público de las organizaciones privadas. Ayuda a identificar el contenido general de estas obligaciones. Algunos han utilizado explícitamente la teoría del contrato social para explicar qué tipo de obligaciones

mutuas tienen los países, las organizaciones y los ciudadanos en relación con la garantía de una buena salud y atención sanitaria (Pereira, 2022).

Respecto al objetivo específico: Analizar la relación entre la continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y la estabilidad laboral. Según lo reflejado en la tabla 12, se logra apreciar que cerca de la mitad (47,9 %) de los trabajadores valoran un nivel medio de continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular y a la vez un nivel parcial de estabilidad laboral. Según la prueba estadística, se determinó una relación fuerte ($Rho=0,744$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y la estabilidad laboral.

Lo descrito concuerda con lo evidenciado por Ardiles (2019), quien ha investigado sobre la dotación de personal y la desnaturalización de contrato en servidores públicos de Lima, el objetivo que se propuso fue analizar los acontecimientos que se presentan en relación a las variables, la metodología seleccionada fue el nivel descriptivo, al analizar la problemática, el diseño fue no experimental al observar los acontecimientos relacionados a las variables, el alcance fue transversal al analizar a la problemática en un solo momento. Los resultados han demostrado que en la institución se refleja una cultura de evasión del derecho laboral y se presentan diversos casos de desnaturalización de contrato, vulnerando los derechos laborales e incluso evitando la continuidad laboral, esto a menudo suele pasar en el sector público donde existen contratos por locación y a pesar que se requiere que se tenga un personal, este puesto rota en diferentes profesionales que son cambiados o rotados sin explicación de su empleador.

Una violación anticipada es cuando un miembro de la parte involucrada, como un empleado, se anticipa a que no podrá llevar a cabo una parte específica de su contrato antes de que se firme o se acuerde. En la mayoría de los casos, este problema se puede resolver llegando a algún tipo de acuerdo o compromiso entre las partes involucradas para que el contrato pueda finalmente firmarse (Sologuren, 2016).

VI. CONCLUSIONES

Primera. Del objetivo general. Existe una correlación positiva de nivel fuerte ($Rho=0,836$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) desarrollada en la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores reincorporados de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023; corroborando que cuando se presenta desnaturalización del contrato por parte del empleador es favorable para alcanzar una estabilidad laboral en el sector público porque presentan sustento legal a favor del demandante.

Segunda. Del primer objetivo específico. El nivel de percepción de la desnaturalización de contrato percibido por la mayoría (67,6%) de los trabajadores reincorporados es medio. A la vez, se muestra la necesidad de mejorar en las dimensiones: Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato; continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido; y continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación.

Tercera. Del segundo objetivo específico. El nivel de la estabilidad laboral percibido por la mayoría de trabajadores (68,3%) es parcial con tendencia al nivel inadecuado (16,9%). O que corrobora la necesidad de mejorar los niveles presentados en sus dimensiones derecho laboral y bienestar social.

Cuarta. Del tercer objetivo. Existe una correlación positiva de nivel alto ($Rho=0,642$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato y la estabilidad laboral en trabajadores de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023.

Quinta. Del cuarto objetivo. Existe una correlación positiva de nivel alto ($Rho=0,612$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre en la continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido y la estabilidad laboral en trabajadores de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023.

Sexta. Del quinto objetivo. Existe una correlación positiva de nivel alto ($Rho=0,680$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación y la estabilidad laboral en trabajadores de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023.

Séptima. Del sexto objetivo. Existe una correlación positiva de nivel alto ($Rho=0,744$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre la dimensión continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional y la estabilidad laboral en trabajadores de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Al alcalde y gerente municipal:

Primera. Respetar los contratos de los trabajadores para hacer efecto los derechos laborales del personal, permitiéndoles desarrollar sus funciones sin miedo a ser cesados al culminar su contrato de locación de servicio.

Segunda. Implementar capacitaciones a trabajadores del área de personal sobre el marco normativo de contratos laborales a fin de fortalecer las competencias de los profesionales y que puedan celebrar contratos laborales en el marco de las regulaciones y evitar el incumplimiento de las condiciones y características del contrato laboral.

Al jefe de personal:

Tercera. Realizar evaluaciones bimestrales sobre los siguientes parámetros de los contratos laborales: Establecer claramente la causalidad del contrato, especificar la duración del contrato, especificar las tareas a realizar y mantener un registro adecuado; a fin de evitar la desnaturalización de un contrato.

Cuarta. Informar a los trabajadores con anticipación el cese de su trabajador y explicar los motivos para evitar futuras demandas por vulneración de los derechos laborales, generando conflictos y mala imagen de la municipalidad.

A los trabajadores

Quinta. Informarse sobre los derechos y deberes legales que debe cumplir en la municipalidad para alcanzar los resultados esperados y evitar que se vulnere sus derechos como trabajadores.

REFERENCIAS

- Aguayo, Y. (2021). *Consequences of determined-term hiring on freedom association*. ReHuSo. 6 (2).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000200151
- Ardiles, L. (2019). *La dotación de personal y la desnaturalización de los contratos laborales un análisis que plantea el beneficio de una adecuada planificación laboral*. [Tesis; Pontificia Universidad Católica Del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18594/ARDILES_ZEBALLOS_LUIS_ALBERTO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alejos, O. (2019). *One-sided Arbitration Agreements in Government Contracts under the Law of Public Procurement*. 82 (1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202019000100012
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ISBN: 978-612-48444-2-3.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Agudo, J. (2020). *El derecho fundamental al trabajador y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas Municipales del Cantón Ambato*. [Tesis; Universidad Técnica De Ambato].
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31347/1/FJCS-POSG-211.pdf>
- Aguayo, Y. (2022). *Consequences of determined-term hiring on freedom association*. 6 (2).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000200151
- Balestero, M. (2020). *¿What is the right to technological work stability?*. Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho). 21 (1). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-

61932020000100118#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20es%20un,dis
olver%20v%C3%A1lidamente%20cuando%20exista%20alg%C3%BA

- Bonifaz, R. (2022). *Locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del estado peruano durante la emergencia sanitaria 2021*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85291/Bonifaz_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Balda, J. (2023). *Vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos con contrato ocasional en el Ecuador*. 30 (2).
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/fronesis/article/view/40849>
- Benavides et al. (2020). *Welfare State and public health: the role of occupational health*. Gac Sanit. 32 (4).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112018000400377
- Bernal et al. (2018). *Leadership and its effects on the results of a manufacturing company*. Revista Venezolana de Gerencia. 23 (84).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>
- Busso, M. y Longo, M. (2014). *The occupational stability/instability of argentinean youth from an interdisciplinary and longitudinal perspective*. 33 (63).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722014000200005
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cualchi, C. (2020). *El principio de estabilidad laboral en Ecuador: un análisis a partir del acuerdo ministerial N.º MDT2020-220*. [Tesis; Universidad de Otavalo].
<https://repositorio.uotavalo.edu.ec/bitstream/52000/360/1/UO-PG-DER-009-2020.pdf>

- Crespo et al. (2021). *Legal analysis of job stability using a fuzzy cognitive map*.
 Revista Conrado. 17 (83).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000600122
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, k. (2019).
Metodología de la investigación holística. Guayaquil: Editorial UIDE.
 Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Castillo, D. (2021). *The right of material equity in occasional service contracts*.
Judgment Commentary. Revista de Derecho. 35 (1).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-24842021000100065&script=sci_arttext
- Chacón, Y. (2019). *Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Dirección de Gestión de Recursos Educativos 2018*. [Tesis; Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27329/Chac%3b3n_QYA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ciudad, P. (2021). *Principio de Primacía de la Realidad y la Desnaturalización del Contrato de locación de servicios, como percepción en los estudiantes de la Universidad César Vallejo de Trujillo – 2021*. [Tesis de maestría; Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71291/Ciudad_FPR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de la República (2013). Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil.
<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20del%20Servicio%20Civil%20L ALEY.pdf>
- Espinoza, L. (2021). *Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del trabajador en el marco normativo aplicable en el Ecuador*. [Tesis; Universidad Pontificia Católica de Ecuador].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16431/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-672.pdf>

- Franco, D. (2019). *Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú*. Rev. Derecho. Ind. Data. 52 (1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972019000200070
- Freidin et al. (2022). *Precarious Work and Health Care among Working-Class Men in Buenos Aires, Argentina*. 19 (2).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-02012022000100130&script=sci_arttext&tlng=en
- Féliz et al. (2023). *Distance Vocational Training for employability in Spain, Portugal and Dominican Republic*. Revista de Educación. 18 (2).
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86422023000200234
- Gavidia, S. (2021). *Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca*. [Tesis; Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75763/Gavidia_VSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallego et al. (2016). *La intermediación laboral con la participación de la administración pública. Una buena práctica de gestión municipal. Los casos de Medellín (Colombia) y San Cristóbal (Venezuela)*. 13 (1).
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-02082016000100008
- Gutiérrez et al. (2019). *Financing in the training of health professionals from the perspective of the public sector, 2016-2018*. 19 (4). Revista de la Facultad de Medicina Humana.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312019000400007
- Guamán et al. (2021). *The theory of crime: philosophical foundations. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. 8 (3).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500018

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hidruogo, J. (2022). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo en un centro hospitalario estatal del departamento de Lambayeque*. [Tesis; Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78292/Hidruogo_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Irureta, P. (2021). *Rules and principles in labor law. A look from the chilean labor law*. Rev. latinoam. derecho soc. 32 (1).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100023
- Jiménez, F. (2017). *Review of the efficient breach of idea from a contract law perspective*. 29 (1).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722017000200099
- Kargar et al. (2020). *Interpretación de obligaciones contractuales y garantías para su implementación en el Sistema Legal de Irán y el Reino Unido*. 16 (72).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100286
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. 25 (2).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200071
- Llerena, N. (2015). *The Formation and Qualification of the Civil Servants and Directors of the Public Administration*. Universidad de La Habana. 287 (1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000100161

- Luján, F. (2015). *La desnaturalización del contrato de empleo público*. Revista Digital de Derecho Administrativo. 14 (1).
<https://www.redalyc.org/pdf/5038/503856210010.pdf>
- Mendoza, M. (2022). *La estabilidad de los trabajadores de la salud en Ecuador a la luz de la sentencia 18-21-CN/21*. 6 (2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1998>
- Morales, L. (2021). *Stability in employment and compulsory re-installation. Paragraph (A) of Mexican congressional article 123*. Revista latinoam. derecho soc. 33 (1).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000200069
- Moreno, J. (2014). *Professional profiles and work values*. Ciencias Psicológicas. 8 (2). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003
- Naranjo, M. y Nuñez, S. (2022). *Reflections on the 'Pacto Comisorio': An Alternative View of its Nature and Scope*. Iuris Dictio [online]. 2022, n.30, pp.143-160. ISSN 2528-7834. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-78342022000100143&script=sci_abstrabajadorct&lng=en
- Nunez et al. (2021). *Perfil profesional por competencias y la empleabilidad en la formación docente de estudiantes universitarios*. Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. 17. (2). pp.417-432. ISSN 2226-4000.
<https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.417>.
- Oviedo, J. (2018). *Mitigation of Damages for Breach of Contract for the International Sale of Goods*. 18 (1). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/137%20\(2018-II\)/82556549009/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/137%20(2018-II)/82556549009/)
- Pereira, E. (2022). *Rupture Between Promises, Will and Autonomy: What Justifies the Binding Force of the Contrat?* Derecho. 89 (1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202022000200291
- Rivera, J. (2017). *The Proposal for Modernization of Spanish Civil Code on the obligations and contracts Law Commission, Civil Section in what it meansthe*

right choice for breach of creditor. Rev. Fac. Der. 42 (1).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652017000100180

Rojas, Y. y Cayllahua, P. (2021). *Hiring of municipal workers in Chachapoyas (Amazonas, Peru) and their labor rights, 2017-2018.* Rev. Derecho. 24 (1).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932021000200216

Rojas, M. (2022). *Translated title: Negotiation as an alternative solution to contract breach in times of social distancing.*
<https://www.scienceopen.com/document?vid=44b984dd-9b13-4e1a-ae2e-301b500cb797>

Rodríguez, J. y Díez, E. (2022). *Analysis of public administration's continuous training programs. A case study.* Revista Electrónica Educare. 26 (2).
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582022000200250

Sologuren, H. (2016). *La desnaturalización de los contratos a suma alzada en la ley de contrataciones del estado en el caso de obras.* 2 (2).
<https://journals.continental.edu.pe/index.php/iusettribunalis/article/view/509>

SUNAFIL (2023). *Supuestos de desnaturalización.*
<https://www.ccpaqp.org.pe/publicidad/files/Desnaturalizacion-y-CTS-SUNAFIL.pdf>

Torres, A. (2021). *El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020.* [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55788/Torres_SAM-SD.pdf?sequence=1

Vásquez, J. (2021). *Nivel de Influencia entre los contratos de trabajador y los derechos laborales en la UGEL-Utcubamba en el año 2020.* [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63218/Vasquez_OJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Varas, K. (2021). *Turning public employment into employment law. Reflexions around the debate on supplemental application of the proceedings on human rights within the employment relationship to public workers*. 56 (1). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512021000100008
- Verde, F. (2021). *Health effects of job insecurity*. <https://wol.iza.org/articles/health-effects-of-job-insecurity/long>
- Vilchez, L. (2008). *Desnaturalización del contrato de trabajador*. 36 (1). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>
- Yamada et al. (2023). *Fear of Labor Rigidities: The Role of Expectations on Employment Growth in Peru*. 7 (1). <https://www.cambridge.org/core/journals/latin-american-research-review/article/fear-of-labor-rigidities-the-role-of-expectations-on-employment-growth-in-peru/0C6FCE309ABEC0468ED88317B956C7B7>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1. Desnaturalización de contrato	Es la situación que ocurre cuando una de las partes incumple con los acuerdos estipulados en un contrato laboral, generando vulneración de los derechos laborales del trabajador, afectando su estabilidad económica y laboral (Jiménez, 2017)	A través de la aplicación del cuestionario “Desnaturalización de contrato” aplicado a los trabajadores reincorporados, se valora el cumplimiento de los acuerdos y condiciones de un contrato laboral, estructurado en las dimensiones: Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato; continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido; continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación; continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional se logrará valorar el nivel de percepción de los trabajadores sobre su condicional laboral en la institución.	Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato	Vencimiento del plazo de contrato	1,2	Alto 67 – 90 Medio 43 – 66 Bajo 18 - 42
				Contrato no renovado	3,4	
				Labora sin contrato	5,6	
			Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido	Continuidad laboral sin contrato después de las prórrogas	7,8	
				Exceso de prórrogas en el puesto	9,10	
			Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación	Continuidad del servicio sin contrato	11,12	
				Asignación de nuevas tareas específicas	13,14	
			Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional se logrará valorar el nivel de percepción de los trabajadores sobre su condicional laboral en la institución.	Seguir contratado por ausencia del titular	15,16	
				Contrato de suplencia en plaza abandonada por el titular	17,18	

V2. Estabilidad laboral	Es la seguridad laboral que se le da a un trabajador para la permanencia laboral en una entidad, manteniendo un contrato de continuidad (Franco, 2019).	A través de la aplicación del cuestionario “Estabilidad laboral” aplicado a los trabajadores reincorporados, se valoró el nivel de percepción de los trabajadores sobre su condición laboral en la institución pública. Estructurada en las dimensiones: derecho laboral y bienestar social	Derecho laboral	Se siente seguro en la plaza	1,2	Adecuada 60 – 80 Parcial 38 - 59 Inadecuada 16 - 38
				Siente estabilidad y seguridad en el desempeño de su función	3,4	
				Se desempeña en el cargo o puesto de manera segura	5	
				Se compromete profesionalmente con su puesto	6	
				Desarrolla su profesión con empeño	7	
			Bienestar social	Se motiva porque se siente seguro	8,9	
				Se siente motivado por su estabilidad	10,11	
				Se proyecta para seguir perfeccionándose	12,13	
				Crecimiento profesional	14,15	
				Proyecto de vida	16	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario “Desnaturalización de contrato”

Estimado participante, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar la desnaturalización de contrato en la municipalidad. Las opiniones que brinde serán de gran aporte para ayudar a detectar las fortalezas y debilidades de los procesos que desarrolla la municipalidad, considerado motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que más se ajuste a su opinión.

Opciones de respuesta:

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

Nº	Dimensiones / ítems	Opciones de respuesta				
	Dimensión 1: Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato	N	CN	AV	CS	S
1.	En la municipalidad se presentan casos se personal que sigue laborando sin contar con un contrato.					
2.	Se han presentado denuncias de personal que se encuentran laborando sin un contrato.					
3.	En la municipalidad se presentan casos de personal que no son renovados sus contratos.					
4.	En la municipalidad se informa con anticipación al personal que no va ser renovado su contrato.					
5.	Se ha presentado casos de exceso de prórrogas de contrato.					
6.	Como servidor público contratado se puede lograr estabilidad laboral					
	Dimensión 2: Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido	N	CN	AV	CS	S
7.	En la municipalidad se vulneran los derechos laborales del personal contratado.					
8.	En la municipalidad se respeta los contratos del personal.					
9.	El personal contratado realiza una jornada laboral que sobrepasa las 48 horas semanales.					

10.	En la municipalidad se respeta los derechos laborales del personal contratado.					
	Dimensión 3: Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación	N	CN	AV	CS	S
11.	En la municipalidad se convoca a personal contratado que inicia sus labores sin presentar un contrato.					
12.	Se evidencia contratos generados después del inicio de laboral de un personal contratado.					
13.	Se rota de manera permanente al personal contratado					
14.	Se informa al personal que será rotado y se expone los motivos.					
	Dimensión 4: Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional	N	CN	AV	CS	S
15.	Cuando un personal nombrado presenta licencia por motivos personal se realiza una convocatoria de personal contrato para reemplazarlo.					
16.	El personal que reemplaza a un personal es retirado al momento de la incorporación del trabajador titular.					
17.	El proceso de convocatoria para reemplazar a un personal por licencia se realiza de manera rápida					
18.	La convocatoria de personal de reemplazo se realiza de manera transparente					

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario “Desnaturalización de contrato”	
Autor original:	Elaboración propia	
Dimensiones:	Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato; Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido; Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación; Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional	
N° de ítems	18	
Escala de valoración de ítems:	Nunca: N Casi nunca: CN A veces: AV Casi siempre: CS Siempre: S	
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de nuevo Chimbote	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de percepción de la Desnaturalización de contrato	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestro en gestión pública que laboran en entidades públicas y son docentes universitarios. Los criterios de evaluación del instrumento fueron la pertinencia, relevancia y claridad.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad muy alto (Alfa = 0,842)	
Unidades de información:	Trabajadores de la municipalidad	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato	1-6
	Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido	7-10
	Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación	11-14
	Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional	15-18
Niveles /Valores finales	Eficiente: 67-90 Medio: 43-66 Deficiente: 18-42	

Cuestionario “Estabilidad laboral”

Estimado participante, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar la desnaturalización de contrato en la municipalidad. Las opiniones que brinde serán de gran aporte para ayudar a detectar las fortalezas y debilidades de los procesos que desarrolla la municipalidad, considerado motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que más se ajuste a su opinión.

Opciones de respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: Derecho laboral					
1.	En la municipalidad se respeta los derechos laborales del personal contratado.					
2.	En la municipalidad se trabaja por igual a todo el personal.					
3.	Se han presentado vulneraciones de los derechos laborales del personal contratado.					
4.	El personal nombrado se aprovecha de su condición laboral para recargar de trabajador al personal contratado.					
5.	Cuando se contrata a un personal se mantiene en el puesto que fue contratado					
6.	Cuando existe la necesidad de rotar a un personal se le avisa los motivos y la necesidad que presenta la municipalidad					
7.	El personal contratado se integra a las actividades que desarrolla la municipalidad					
	Dimensión 2: Bienestar social	N	CN	AV	CS	S
8.	Las relaciones sociales que se presenta en la municipalidad permiten realizar un trabajador en equipo.					
9.	El jefe que tiene respeta a todos los trabajadores por igual.					
10.	Se evidencia trabajador en equipo en la municipalidad					

11.	Cuando se desarrollan actividades se integra a todo el personal					
12.	Se valora en trabajador que realiza el personal contratado.					
13.	En el desarrollo de su labor Ud. proyecta para seguir perfeccionándose					
14.	Seguir perfeccionándose es una prioridad para mejorar su desempeño					
15.	La actividad laboral que desarrolla le permite crecimiento profesional					
16.	El tener un trabajador estable le ha permitido tener un proyecto de vida					

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario "Estabilidad laboral"	
Autor original:	Elaboración propia	
Nombre instrumento original	Cuestionario de Estabilidad laboral	
Dimensiones:	Derecho laboral; Bienestar social	
Nº de ítems	16	
Escala de valoración de ítems:	Nunca: N Casi nunca: CN A veces: AV Casi siempre: CS Siempre: S	
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de nuevo Chimbote	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de percepción de la Desnaturalización de contrato	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestro o doctorado en gestión pública que laboran en entidades públicas o son docentes universitarios, los criterios de evaluación del instrumento fue la pertinencia, la relevancia y la claridad de los ítems.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad muy alto (Alfa = 0,940)	
Unidades de información:	Trabajadores de la municipalidad	
Organización:	Dimensión	Nº de ítem
	Derecho laboral	1-7
	Bienestar social	8-16
Niveles /Valores finales	Eficiente: 60-80 Medio: 39-59 Deficiente: 16-38	

Anexo 3. Validez de los instrumentos

Certificado de validez de contenido 01

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desnaturalización de contrato

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	En la municipalidad se presentan casos de personal que sigue laborando sin contar con un contrato.	X		X		X		
2	Directo	Se han presentado denuncias de personal que se encuentran laborando sin un contrato.	X		X		X		
3	Directo	En la municipalidad se presentan casos de personal que no son renovados sus contratos.	X		X		X		
4	Directo	En la municipalidad se informa con anticipación al personal que no va a ser renovado su contrato.	X		X		X		
5	Directo	Se ha presentado casos de exceso de prórrogas de contrato.							
6	Directo	Como servidor público contratado se puede lograr estabilidad laboral	X		X		X		
Dimensión 2: Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	En la municipalidad se vulneran los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
8	Directo	En la municipalidad se respeta los contratos del personal.	X		X		X		
9	Directo	El personal contratado realiza una jornada laboral que sobrepasa las 48 horas semanales.	X		X		X		
10	Directo	En la municipalidad se respeta los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
Dimensión 3: Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su			Si	No	Si	No	Si	No	

renovación								
11	Directo	En la municipalidad se convoca a personal contratado que inicia sus labores sin presentar un contrato.	X		X		X	
12	Directo	Se evidencia contratos generados después del inicio de laboral de un personal contratado.	X		X		X	
13	Directo	Se rota de manera permanente al personal contratado	X		X		X	
14	Directo	Se informa al personal que será rotado y se expone los motivos.	X		X		X	
Dimensión 4: Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional			Si	No	Si	No	Si	No
15	Directo	Cuando un personal nombrado presenta licencia por motivos personal se realiza una convocatoria de personal contrato para reemplazarlo.	X		X		X	
16	Directo	El personal que reemplaza a un personal es retirado al momento de la incorporación del trabajador titular.	X		X		X	
17	Directo	El proceso de convocatoria para reemplazar a un personal por licencia se realiza de manera rápida	X		X		X	
18	Directo	La convocatoria de personal de reemplazo se realiza de manera transparente	X		X		X	



Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo
DNI N° 32910680

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de
Desnaturalización de contrato**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo

DNI: 32910680

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctor en educación	2016	Universidad César Vallejo
02			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	10	Docente
02			
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 Chimbote, 30 de octubre del 2023



Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo
DNI N° 32910680

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estabilidad laboral

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Derecho laboral			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	En la municipalidad se respeta los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
2	Directo	En la municipalidad se trabaja por igual a todo el personal.	X		X		X		
3	Directo	Se han presentado vulneraciones de los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
4	Directo	El personal nombrado se aprovecha de su condición laboral para recargar de trabajador al personal contratado.	X		X		X		
5	Directo	Cuando se contrata a un personal se mantiene en el puesto que fue contratado	X		X		X		
6	Directo	Cuando existe la necesidad de rotar a un personal se le avisa los motivos y la necesidad que presenta la municipalidad	X		X		X		
7	Directo	El personal contratado se integra a las actividades que desarrolla la municipalidad	X		X		X		
Dimensión 2: Bienestar social			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Las relaciones sociales que se presenta en la municipalidad permiten realizar un trabajador en equipo.	X		X		X		
9	Directo	El jefe que tiene respeta a todos los trabajadores por igual.	X		X		X		
10	Directo	Se evidencia trabajador en equipo en la municipalidad	X		X		X		

11	Directo	Cuando se desarrollan actividades se integra a todo el personal	X		X		X		
12	Directo	Se valora en trabajador que realiza el personal contratado.	X		X		X		
13	Directo	En el desarrollo de su labor Ud. proyecta para seguir perfeccionándose	X		X		X		
14	Directo	Seguir perfeccionándose es una prioridad para mejorar su desempeño	X		X		X		
15	Directo	La actividad laboral que desarrolla le permite crecimiento profesional	X		X		X		
16	Directo	El tener un trabajador estable le ha permitido tener un proyecto de vida	X		X		X		



Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo
DNI N° 32910680

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de Estabilidad laboral

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo

DNI: 32910680

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Doctor en educación	2016	Universidad César Vallejo
02			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	10	Docente
02			
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 Chimbote, 30 de octubre del 2023



Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo
DNI N° 32910680

Certificado de validez de contenido 02

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desnaturalización de contrato

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	En la municipalidad se presentan casos de personal que sigue laborando sin contar con un contrato.	X		X		X		
2	Directo	Se han presentado denuncias de personal que se encuentran laborando sin un contrato.	X		X		X		
3	Directo	En la municipalidad se presentan casos de personal que no son renovados sus contratos.	X		X		X		
4	Directo	En la municipalidad se informa con anticipación al personal que no va ser renovado su contrato.	X		X		X		
5	Directo	Se ha presentado casos de exceso de prórrogas de contrato.							
6	Directo	Como servidor público contratado se puede lograr estabilidad laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	En la municipalidad se vulneran los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
8	Directo	En la municipalidad se respeta los contratos del personal.	X		X		X		
9	Directo	El personal contratado realiza una jornada laboral que sobrepasa las 48 horas semanales.	X		X		X		
10	Directo	En la municipalidad se respeta los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación			Si	No	Si	No	Si	No	

11	Directo	En la municipalidad se convoca a personal contratado que inicia sus labores sin presentar un contrato.	X		X		X		
12	Directo	Se evidencia contratos generados después del inicio de laboral de un personal contratado.	X		X		X		
13	Directo	Se rota de manera permanente al personal contratado	X		X		X		
14	Directo	Se informa al personal que será rotado y se expone los motivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Cuando un personal nombrado presenta licencia por motivos personal se realiza una convocatoria de personal contrato para reemplazarlo.	X		X		X		
16	Directo	El personal que reemplaza a un personal es retirado al momento de la incorporación del trabajador titular.	X		X		X		
17	Directo	El proceso de convocatoria para reemplazar a un personal por licencia se realiza de manera rápida	X		X		X		
18	Directo	La convocatoria de personal de reemplazo se realiza de manera transparente	X		X		X		



Mg. Graciela Delia Bayona López
Reg. C.A.L. N° 798
ABOGADA

Mg. Bayona López, Graciela Delia
DNI N° 15846520

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de
Desnaturalización de contrato**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo

DNI: 32910680

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestro en Derecho	2023	Universidad César Vallejo
02			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	10	Docente
02			
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 Chimbote, 30 de octubre del 2023


Mg. Graciela Delia Bayona López
Reg. C.A.L. N° 798
ABOGADA

Mg. Bayona López, Graciela Delia
DNI N° 15846520

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estabilidad laboral

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Derecho laboral			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	En la municipalidad se respeta los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
2	Directo	En la municipalidad se trabaja por igual a todo el personal.	X		X		X		
3	Directo	Se han presentado vulneraciones de los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
4	Directo	El personal nombrado se aprovecha de su condición laboral para recargar de trabajador al personal contratado.	X		X		X		
5	Directo	Cuando se contrata a un personal se mantiene en el puesto que fue contratado	X		X		X		
6	Directo	Cuando existe la necesidad de rotar a un personal se le avisa los motivos y la necesidad que presenta la municipalidad	X		X		X		
7	Directo	El personal contratado se integra a las actividades que desarrolla la municipalidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Bienestar social			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Las relaciones sociales que se presenta en la municipalidad permiten realizar un trabajador en equipo.	X		X		X		
9	Directo	El jefe que tiene respeta a todos los trabajadores por igual.	X		X		X		
10	Directo	Se evidencia trabajador en equipo en la municipalidad	X		X		X		

11	Directo	Cuando se desarrollan actividades se integra a todo el personal	X		X		X		
12	Directo	Se valora en trabajador que realiza el personal contratado.	X		X		X		
13	Directo	En el desarrollo de su labor Ud. proyecta para seguir perfeccionándose	X		X		X		
14	Directo	Seguir perfeccionándose es una prioridad para mejorar su desempeño	X		X		X		
15	Directo	La actividad laboral que desarrolla le permite crecimiento profesional	X		X		X		
16	Directo	El tener un trabajador estable le ha permitido tener un proyecto de vida	X		X		X		



Mg. Graciela Delia Bayona López
 Reg. C.A.L. N° 798
 ABOGADA

Mg. Bayona López, Graciela Delia
 DNI N° 15846520

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de Estabilidad laboral

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo

DNI: 32910680

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestra en Derecho	2023	Universidad César Vallejo
02			
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	10	Docente
02			
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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
Chimbote, 30 de octubre del 2023



Mg. Graciela Delia Bayona López
Reg. C.A.L. N° 798
ABOGADA

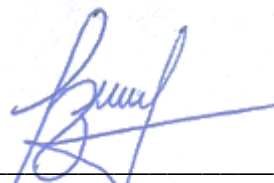
Mg. Bayona López, Graciela Delia
DNI N° 15846520

Certificado de validez de contenido 03

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desnaturalización de contrato

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	En la municipalidad se presentan casos de personal que sigue laborando sin contar con un contrato.	X		X		X		
2	Directo	Se han presentado denuncias de personal que se encuentran laborando sin un contrato.	X		X		X		
3	Directo	En la municipalidad se presentan casos de personal que no son renovados sus contratos.	X		X		X		
4	Directo	En la municipalidad se informa con anticipación al personal que no va ser renovado su contrato.	X		X		X		
5	Directo	Se ha presentado casos de exceso de prórrogas de contrato.							
6	Directo	Como servidor público contratado se puede lograr estabilidad laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	En la municipalidad se vulneran los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
8	Directo	En la municipalidad se respeta los contratos del personal.	X		X		X		
9	Directo	El personal contratado realiza una jornada laboral que sobrepasa las 48 horas semanales.	X		X		X		
10	Directo	En la municipalidad se respeta los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación			Si	No	Si	No	Si	No	

11	Directo	En la municipalidad se convoca a personal contratado que inicia sus labores sin presentar un contrato.	X		X		X		
12	Directo	Se evidencia contratos generados después del inicio de laboral de un personal contratado.	X		X		X		
13	Directo	Se rota de manera permanente al personal contratado	X		X		X		
14	Directo	Se informa al personal que será rotado y se expone los motivos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Cuando un personal nombrado presenta licencia por motivos personal se realiza una convocatoria de personal contrato para reemplazarlo.	X		X		X		
16	Directo	El personal que reemplaza a un personal es retirado al momento de la incorporación del trabajador titular.	X		X		X		
17	Directo	El proceso de convocatoria para reemplazar a un personal por licencia se realiza de manera rápida	X		X		X		
18	Directo	La convocatoria de personal de reemplazo se realiza de manera transparente	X		X		X		



Mg. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia
DNI N° 43788741

**Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de
Desnaturalización de contrato**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ms. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia

DNI: 43788741

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestro en administración de negocios	2020	UNASAM
02	Maestra en administración de la educación	2021	Universidad Cesar Vallejo
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	4	Administrativo
02			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Chimbote, 30 de octubre del 2023



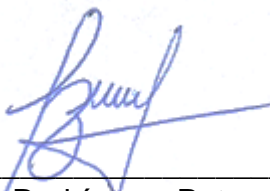
Mg. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia
DNI N° 43788741

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estabilidad laboral

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Derecho laboral			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	En la municipalidad se respeta los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
2	Directo	En la municipalidad se trabaja por igual a todo el personal.	X		X		X		
3	Directo	Se han presentado vulneraciones de los derechos laborales del personal contratado.	X		X		X		
4	Directo	El personal nombrado se aprovecha de su condición laboral para recargar de trabajador al personal contratado.	X		X		X		
5	Directo	Cuando se contrata a un personal se mantiene en el puesto que fue contratado	X		X		X		
6	Directo	Cuando existe la necesidad de rotar a un personal se le avisa los motivos y la necesidad que presenta la municipalidad	X		X		X		
7	Directo	El personal contratado se integra a las actividades que desarrolla la municipalidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Bienestar social			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Directo	Las relaciones sociales que se presenta en la municipalidad permiten realizar un trabajador en equipo.	X		X		X		
9	Directo	El jefe que tiene respeta a todos los trabajadores por igual.	X		X		X		
10	Directo	Se evidencia trabajador en equipo en la municipalidad	X		X		X		

11	Directo	Cuando se desarrollan actividades se integra a todo el personal	X		X		X		
12	Directo	Se valora en trabajador que realiza el personal contratado.	X		X		X		
13	Directo	En el desarrollo de su labor Ud. proyecta para seguir perfeccionándose	X		X		X		
14	Directo	Seguir perfeccionándose es una prioridad para mejorar su desempeño	X		X		X		
15	Directo	La actividad laboral que desarrolla le permite crecimiento profesional	X		X		X		
16	Directo	El tener un trabajador estable le ha permitido tener un proyecto de vida	X		X		X		



 Mg. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia
 DNI N° 43788741

Certificado de validez de contenido del instrumento: Cuestionario de Estabilidad laboral

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ms. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia

DNI: 43788741

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Maestro en administración de negocios	2020	UNASAM
02	Maestra en administración de la educación	2021	Universidad Cesar Vallejo
04			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Universidad César Vallejo	4	Administrativo
02			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 Chimbote, 30 de octubre del 2023

Mg. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia
DNI N° 43788741

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	71
2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	68
3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	73
4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	65
5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	3	3	68
6	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	67
7	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	68
8	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	2	3	56
9	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	56
10	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	67
11	4	4	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	68
12	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	49
13	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	52
14	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	60
15	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	51
VARIANZA	0.5	0.7	0.6	1.0	1.0	0.9	0.5	0.4	0.4	0.3	0.7	1.0	0.8	0.3	0.9	0.5	0.6	0.5	57.7
TOTAL	11.8																		

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{18}{17} \left[1 - \frac{11.8}{57.7} \right]$$

$$\alpha = 1.059 \left[1 - 0.20502 \right]$$

$$\alpha = 1.059 \left[0.794978435 \right]$$

$\alpha = 0.842$

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	42
2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	43
3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	39
4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	42
5	2	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	62
6	5	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	62
7	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	69
8	4	4	5	2	3	2	4	4	5	2	3	2	5	2	3	2	52
9	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	39
10	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	36
11	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	56
12	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	48
13	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	53
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	59
15	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	41
VARIANZA	1.0	0.6	1.1	0.9	0.8	1.0	1.1	0.7	1.0	1.1	0.8	0.7	0.8	1.0	0.5	0.5	98.4
TOTAL	13.6																

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Numero de items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA DE ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{12}{11} \left[1 - \frac{13.6}{98.4} \right]$$

$$\alpha = 1.091 \left[1 - 0.138507 \right]$$

$$\alpha = 1.091 \left[0.861492591 \right]$$

$\alpha = 0.940$

Anexo 5. Autorización de la Institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Nuevo Chimbote, 04 de octubre 2023

Señor(a):

Lic. Walter Jesús Soto Campos

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al Sr. Abel Dino Palma León identificado con DNI N°. 42488958 y código de matrícula N°. 7002685193, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

“DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y ESTABILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE NUEVO CHIMBOTE, 2023”

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE
SOLICITUD - DECLARACIÓN JURADA

Fecha/Hora 10/10/2023
Impresión: 11:25:06 AM
Usuario: JENTANILLAD

Fecha-Hora Recepción: 10/10/2023 11:24:55

Tipo Doc.: CARTA N°: SN
De fecha: 10/10/2023 Folios: 1
De: 55654855 - UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Referencia:

ASUNTO: CARTA DE PRESENTACION

DESTINO: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Encargado: ING. JAIRO ANTONIO SANCHEZ SANCHEZ

Consulta WEB --> Año: 2023 | N° Expediente: 47393

Ingresar a: www.muninuevochimbote.gob.pe/tramites

USUARIO:
55654855

CLAVE:
20231460

* 2 0 2 3 4 7 3 9 3 *

(*) SI FALTARAN REQUISITOS SE RECEPCIONAR EL EXPEDIENTE, DISPONE UD. DE 48 HORAS ÚTILES PARA SUBSANARLOS O REPONERLOS, CASO CONTRARIO SE DECLARA COMO NO PRESENTADO RESEÑANDOSE A SECRETARÍA GENERAL EL EXPEDIENTE PARA SU ARCHIVO DEFINITIVO.

OBSERVACIÓN:

INGRESO DOCUMENTO CON FIRMA ESCANEADA



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

Bienestar para TODOS

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Nuevo Chimbote, 18 de Octubre del 2023

CARTA N°247-2023-MDNCH-

DR.
ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ
Jefe de la Escuela de Posgrado UCV Chimbote

Presente. -

**ASUNTO: RESPUESTA A LA CARTA DE
PRESENTACION**

De nuestra consideración:

Mediante el presente es grato dirigirme a usted, expresándole mi cordial saludo y a la vez comunicarle que, en respuesta a la carta de presentación, el **SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS** informa que, se autoriza al Sr. Abel Dino Palma León, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública; **“DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y ESTABILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION PUBLICA DE NUEVO CHIMBOTE 2023”**, en ese sentido, solicito a su digna persona, facilitar el acceso de nuestro estudiante a su institución, a fin de que pueda aplicar encuestas en la áreas correspondientes, asimismo facilitar la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, me despido de usted, haciendo extensiva mi estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE
Mg. Jairo Antonio Sánchez Sánchez
Reg. C.I.P. 168673
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



Anexo 6: Modelo del consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023”

Investigador: Palma León Abel Dino

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación existente entre la desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores de una institución pública de Nuevo Chimbote,2023; Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote.

Respecto al impacto de la investigación. Es establecer alternativas que permitan solucionar las debilidades, por medio de recomendaciones que se proporcionan, ello involucra la colaboración de los servidores públicos y de las autoridades, cuyo resultado puede favorecer a trabajadores que laboran en el sector público para proteger sus derechos laborales y evitar que se desnaturalice sus contratos.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación, se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Desnaturalización de contrato y estabilidad laboral en trabajadores de una institución pública de Nuevo Chimbote, 2023”. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (Principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán en custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Palma León Abel Dino, email: apalmale@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7: Base de datos

Cuestionario "Desnaturalización de contrato"

N°	Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato						Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido				Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación				Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3
2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
10	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3
14	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
16	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2
19	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2
21	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
23	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
24	2	3	3	2	4	4	4	5	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2
25	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2	3	3	3
26	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
27	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
28	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
29	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
30	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4
31	4	3	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
32	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
33	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
34	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4
35	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	5	4	5	4
36	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
37	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4
38	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
39	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
41	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3
42	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2
43	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
45	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
46	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2
47	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	5	5	4

48	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2
49	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	1	2	1	1
50	2	2	4	4	4	4	5	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4
51	3	3	2	5	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	5	5	4	4
52	2	3	2	4	5	2	3	2	2	4	4	4	4	5	2	3	2	2
53	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
54	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4
55	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
56	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
57	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4
58	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	5	5	2	3	3	3
59	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	2	3	3	3
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
61	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2
62	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2
63	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3
64	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4
65	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
66	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
67	2	3	3	2	5	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
68	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
69	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2
70	2	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
71	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4
72	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
73	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4
75	2	5	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
76	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
77	2	5	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
78	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4
79	2	3	2	5	5	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
80	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
81	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
82	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
83	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
84	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4
85	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4
86	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4
87	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	2	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4
89	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4
90	3	2	2	4	4	4	4	5	2	3	3	3	5	2	3	3	3	2
91	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2
92	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2
93	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
94	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
95	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	5	5	2	3	3
96	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	2	2	3	3	3	2
97	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4
98	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
99	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
100	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
101	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4
103	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
104	2	3	2	2	2	2	1	4	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2
105	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
106	2	3	3	3	3	2	4	4	4	5	5	2	3	3	5	4	4	4

107	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3
108	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1
109	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
110	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
111	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4
112	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4
113	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
114	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4
115	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
116	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
117	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4
119	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4
120	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2
121	4	5	4	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
122	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
123	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4
124	2	3	3	2	3	2	4	4	5	5	2	3	3	2	2	3	3	2
125	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1
126	3	2	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4
127	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5
128	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4
129	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
130	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
131	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
132	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
133	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4
134	5	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
135	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
136	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2
137	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
138	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4
139	3	5	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3
140	4	5	5	3	3	3	3	2	4	4	5	5	3	3	2	4	4	4
141	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	5	5	4	4
142	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2

Legenda:

Nivel de valoración	Deficiente	Medio	Eficiente
Dim1. Continuidad laboral después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato	6-14	15-22	23-30
Dim2. Continuidad laboral después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido	4-9	10-14	15-20
Dim3. Continuidad laboral en un contrato para obra determinada o de servicio específico, sin haberse operado su renovación	4-9	10-14	15-20
Dim4. Continuidad laboral en un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional	4-9	10-14	15-20
Variable: Desnaturalización de contrato	18 - 42	43 – 66	67- 90

Cuestionario “Estabilidad laboral”

N	Derecho laboral							Bienestar social								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	3	3
5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4
6	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	5
8	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	1	1	1
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2
13	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
14	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4
16	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
17	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	5	2	2	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
21	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4
22	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3
23	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	4	3
24	3	3	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3
25	4	4	4	5	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
26	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3
27	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3
28	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2
29	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
30	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2
31	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3
32	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	3	2
33	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
34	3	2	3	2	4	4	4	5	5	1	2	2	2	2	3	4
35	2	3	2	5	4	4	4	5	4	3	2	3	2	5	4	2
36	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
37	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2
38	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3
39	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	1	5	5	4
40	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2
41	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
42	2	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	2
43	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
44	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	2	3	2	5	4	4
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
46	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2
47	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	2	5	4	3	2	5
48	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	5	3	2	4
49	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
50	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	5	2	3
51	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3
52	2	2	3	2	4	4	4	5	5	2	3	2	3	2	3	2
53	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	2	2	3
54	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2
55	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3
57	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5

58	2	4	5	2	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
59	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3
60	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
61	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	2	2	
62	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	4	3	
63	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	
64	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	
65	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	
66	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	2	2	
67	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
68	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	1	
69	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
70	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	2	
71	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
72	3	3	3	2	4	4	4	5	5	3	3	3	3	2	2	
73	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	
74	2	3	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	
75	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
76	2	2	2	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	2	2	
77	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	3	5	5	2	2	
78	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	5	4	4	3	2	
79	4	1	2	3	3	2	5	4	4	2	2	1	1	4	2	
80	2	3	3	3	2	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	
81	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	2	
82	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	
83	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
84	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	2	
85	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	
86	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	1	1	2	2	
87	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	
88	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	5	2	
89	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
90	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	5	2	
91	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	
92	3	3	3	2	4	4	4	4	5	2	3	2	3	2	2	
93	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
94	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	
95	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	
96	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	4	2	2	
97	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	
98	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	
99	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
100	5	5	4	4	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	2	
101	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	2	
102	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2	3	2	3	5	2	
103	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	3	2	
104	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	2	2	
105	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	2	1	5	2	
106	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	
107	3	3	3	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	
108	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	
109	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	
110	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	2	2	2	3	2	
111	4	4	4	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	
112	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	
113	4	4	4	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	2	
114	3	2	3	2	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	2	
115	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
116	3	3	2	2	4	4	4	5	5	2	3	2	2	3	2	
117	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
118	3	2	4	4	4	4	5	5	2	3	3	3	3	2	2	
119	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	4	2	
120	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
121	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	

122	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
123	4	4	4	2	2	2	2	2	3	5	4	5	5	3	3	3
124	2	3	3	3	2	4	4	5	5	2	2	2	2	2	3	3
125	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1
126	3	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4
127	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	2	2	1	5	4	4
128	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	3	2	3	4	4	5
129	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	5	5	5	1	1	2
130	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	3
131	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3
132	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
133	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	5	5	3	5	5
134	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
135	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
136	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	5	2	2	2
137	1	2	2	2	1	1	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2
138	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	3
139	3	3	3	2	2	4	4	2	3	1	1	1	3	3	3	3
140	4	5	5	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
141	4	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3
142	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2

Leyenda:

Para el análisis de la variable de estudio, se consideró los siguientes niveles y rangos de puntuaciones.

Nivel de valoración	Inadecuada	Parcial	Adecuada
Dim1. Derecho laboral	7-16	17-25	26-35
Dim2. Bienestar social	9-21	22-33	34-45
Variable: Estabilidad laboral	16 - 38	39 – 59	60- 80