



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la
Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca

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

AUTORA:

Gavidia Villalobos, Sonia Rocío (ORCID: 0000-0002-9582-7419)

ASESOR:

Mgr.Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2021

DEDICATORIA.

A mi padre Segundo Juan Gavidia Delgado, por su apoyo incondicional, a mi madre Maximira Villalobos Vergara, por su tiempo y dedicación, a mis hermanos por sus consejos y apoyo constante; y a mis sobrinos por su ayuda y su constante demostración de amor.

AGRADECIMIENTO.

A mi novio Diego Álvaro Palomino Balbín por su ayuda incondicional, y a mis docentes por sus enseñanzas y paciencia.

A Dios por cuidarme y darme la fortaleza de seguir creciendo como persona y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos	ii
Índice de tablas	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	5
III. Metodología.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
4.1. Análisis inferencial.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
VIII. PROPUESTA	29
REFERENCIAS.....	32
Anexo	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad de Estabilidad laboral	18
Tabla 2. Prueba de normalidad de Desempeño laboral	18
<i>Tabla 3.</i> Correlaciones de estabilidad laboral y el desempeño del personal	19
Tabla 4. Correlaciones de estabilidad laboral y el cumplimiento de funciones del personal	20
Tabla 5. Correlaciones de estabilidad laboral e iniciativa del personal	21
Tabla 6. Correlaciones de estabilidad laboral y comportamiento ético del personal	22

RESUMEN

En este estudio se buscó determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca. Para ello, se basó en un estudio básico, bajo diseño no experimental, aplicándose cuestionarios a una población y muestra de 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca. Llegándose a obtener como resultados que, la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca, manifestado por un valor de ,406 con nivel de significancia menor al 5% ($,026 < ,050$), siendo una relación directa.

Palabras claves. Estabilidad laboral, desempeño laboral, personal administrativo.

ABSTRACT

This study sought to determine the relationship between job stability and the performance of administrative staff in the District Municipality of Querocotillo-Cajamarca. For this, it was based on a basic study, under a non-experimental design, applying questionnaires to a population and sample of 30 administrative workers of the District Municipality of Querocotillo-Cajamarca. Reaching as results, job stability is significantly related to the performance of administrative staff in the District Municipality of Querocotillo-Cajamarca, manifested by a value of .406 with a significance level less than 5% ($.026 < .050$), being a direct relationship.

Keywords. Job stability, job performance, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina y el Caribe (ALC), los cambios de gobierno habitualmente traen consigo cambios en la administración pública, es decir, los nuevos gobernantes retiran o desplazan al personal que fuera designado por la administración saliente para designar el nuevo personal de confianza de la nueva gestión. La estabilidad relacionada al trabajo, este desplazamiento en todo nivel del sector público afecta el desempeño de los empleados públicos (CEPAL, 2018; Gil-Girbau, Cerro, Garriga, & Giménez, 2021; Jack, 2022; Choi, y otros, 2021). Ante ello, las naciones de ALC han suscrito leyes a favor del servicio civil que favorecen la estabilidad laboral y la ejecución de concursos públicos para la contratación de personal, generando estabilidad profesional en el personal de las entidades del estado (BID, 2018; Garibaldi, Gomes, & Sopraseuth, 2021; Kader, y otros, 2021; Kim & Horner, 2021).

A pesar de estas circunstancias, algunas naciones de la región han superado los efectos de la inestabilidad laboral en Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, y Uruguay, en estos casos se puede observar que, en la región, contamos con la capacidad para poner a concurso los puestos públicos y superar las deficiencias ocasionadas por la contratación de designación de funcionarios públicos por clientilismo y favores políticos (CEPAL, 2018; Aguado, Segado, Vidal, Lam, & Pitcher, 2021; Peng, Alpert, & Chia-Man, 2020; Lorenti, Dudel, Mahairi, & Mayrskyla, 2020).

Tal es el caso de México, donde un empleado del seguro social cuando inicia su experiencia laboral en el Estado, la probabilidad de que permanezca en el puesto de trabajo durante un mes es del 22 %, mientras que la probabilidad de que permanezca más de dos años es de solamente del 14% (BID, 2018). Estas circunstancias ofrecen pocas oportunidades para la estabilidad a pesar de mostrar un adecuado desarrollo profesional, lo cual se traduce en escasas cotizaciones en el seguro social y afrontar las dificultades laborales que emergen (CEPAL, 2019; Carrillo, Barbieri, Knollernberg, & Edwards, 2020).

En el caso del país de El Salvador, las relaciones en el trabajo estatal son complejas debido a sus características y relaciones que se generan dentro de las estructuras del Estado (CEPAL-OIT, 2020; Esteban-Pretel & Fujimoto, 2020). Por ello, se puede

entender que parte de la problemática se manifiesta en la estructura, tamaño y características de la institución, considerando el marco normativo que regula las relaciones.

En Argentina, el proceso de modernización del Estado ha traído consigo una nueva distribución de competencias en la gestión pública, donde se debe considerar las tendencias del mercado de trabajo y las competencias en los sistemas rígidos y centralizados de las burocracias públicas (Cepal, 2019; Davidson, Heyman, Matusz, Sjöholm, & Chun, 2020). El diagnóstico de los problemas del sistema de servicio civil destaca el exceso de regulaciones laborales, estandarización y poca autonomía de los directivos.

El desempeño de la gestión pública es una preocupación para los tomadores de decisiones ya que es relevante para la eficiencia y eficacia. Los indicadores de desempeño aportan al logro de la mejora de la gestión y mayor transparencia de la acción del estado.

En Chile, se han elaborado 1588 indicadores para medir a los profesionales del estado, de ellos, el 5% corresponden a indicadores de resultado final, el 13% a indicadores de resultado intermedio, el 57% a indicadores de producto y el 25% a indicadores de proceso (Latinbarómetro, 2018; Oh, Dinitto, & Powers, 2020; Lin & Chen, 2020). Sin embargo, el desarrollo de indicadores es insuficiente ya que no aportan en las decisiones ya que estos indicadores no informan sobre los resultados o efectos del uso de los recursos, lo cual genera entre otras cosas la falta de estabilidad laboral en los propios trabajadores del estado.

En el Perú, actualmente existe una marcada separación entre el desempeño profesional y la aplicación de sistemas de incentivos, promoción y motivación generando un alto grado de inequidad retributiva. De tal manera, que la asignación de incentivos cuenta con un factor altamente subjetivo y vinculada a decisiones del jefe inmediato lo cual provoca un desaliento en el desempeño en las acciones de los trabajadores en su conjunto.

En el Perú la administración pública basada en la evaluación de desempeño se ha centrado en criterios de eficacia, eficiencia, economía y calidad, sin embargo, estos lineamientos o esquemas de evaluación se encuentran limitados debido a la

complejidad existente en el Estado, desde el funcionamiento interno de las organizaciones del estado, las interacciones entre estas entidades públicas y las decisiones en el aspecto económico.

La Municipalidad Distrital de Querocotillo es una de las quince municipalidades distritales de Cutervo en el departamento de Cajamarca. En las evaluaciones anuales del cumplimiento se observa un crecimiento de los pasivos destacándose el saldo de deuda, este rubro considera a los beneficios laborales, pasivos derivados de la ejecución de contratos, en consecuencia, las decisiones fiscales reducen el espacio para asumir nuevos compromisos, así como decisiones relacionados a la estabilidad laboral.

Por lo descrito, la autora se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca?, además, se formula los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca?, ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con la iniciativa del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca?, y, ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con el comportamiento ético del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca?

La justificación social de esta investigación se centra en que los trabajadores de las entidades del estado muestran un desempeño profesional esperado cuando la entidad le ofrece la estabilidad laboral en sus funciones, tareas y en la continuidad de sus labores, lo cual genera mejores resultados como bienes o servicios que satisfacen la necesidad de la sociedad.

Además, esta investigación cuenta con una justificación teórica debido a que es necesario analizar las dimensiones de la estabilidad laboral para identificar su influencia en el desempeño de los trabajadores del estado, con la cual los gestores públicos responsables del talento humano podrán tomar mejores decisiones para el desempeño de los trabajadores del Estado.

Finalmente, se cuenta con una justificación metodológica debido a que se aplicará el método científico, con la construcción de instrumentos de medición de las dimensiones en cada una de las variables, como una encuesta. A partir del método científico se podrá llegar a conclusiones que cumplan con las condiciones de validez interna y externa, y eficacia en las estimaciones, las cuales serán importantes para las decisiones en el Estado.

El objetivo general de esta investigación es: determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca. Los objetivos específicos son: a) determinar la relación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca, b) determinar la relación entre la estabilidad laboral y la iniciativa del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca, y , c) determinar la relación entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

Así mismo, la hipótesis planteada en esta investigación es: H1: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca, y, H0: La estabilidad laboral no se relaciona de manera significativa con el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

En México, la investigación de Mendivil (2018) analizó los factores relacionados con el desempeño de los trabajadores de una entidad de Sonora. Esta investigación fue propuesta para alcanzar el grado académico de doctor. Para alcanzar este objetivo, el autor aplicó una investigación del tipo cuantitativa, no experimental, además, se aplicó un cuestionario a 106 trabajadores de la entidad. Los resultados de esta investigación son: los hallazgos muestran que la estabilidad laboral y la relación con los jefes tienen relación significativa con el desempeño laboral y que las condiciones de trabajo y las relaciones con los compañeros no afectan al desempeño laboral.

En Ecuador, la investigación realizada por Reyes (2017) se analizó la estabilidad en el trabajo con el desempeño en los trabajadores del Estado. Esta tesis fue presentada para alcanzar el maestro del talento humano en la Universidad Andina de Simón Bolívar, para lo cual fue necesario aplicar una tesis cuantitativo y correlacional. La muestra identificada fue de 230 trabajadores nombrados y 191 trabajadores con contratados ocasionales de la entidad aplicándoles un cuestionario. Los resultados son: de los trabajadores con contratos ocasionales, piensan que el 66% de los encuestados mencionan que el desempeño es excelente, el 34% piensa que es muy bueno, mientras que de los trabajadores nombrados el 5,7% piensan que el desempeño es excelente, el 81,7% considera que es muy bueno, el 1,3% considera que el desempeño es satisfactorio y el 11,3% considera que el desempeño es regular. Las conclusiones fueron: las instituciones del Estado deben considerar mecanismos dirigidos al servidor público que permita que no pierda su capacidad de innovación e interés en el servicio que brinda en beneficio para la ciudadanía.

En Colombia, la investigación realizada por Pita (2016) estableció relaciones entre el desempeño de los trabajadores y la satisfacción. Esta investigación fue elaborada para alcanzar la maestría en psicología de organizaciones. Fue necesario realizar una tesis del tipo cuantitativa, no experimental, además, se indentificó al 80% de los trabajadores aplicándoles un cuestionario sobre las

variables de estudio. Las conclusiones fueron: existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción.

Los antecedentes nacionales son: En Ayacucho, la tesis de Nieto (2018) determinó la influencia de la estabilidad en el trabajo y el desempeño en el gobierno regional del departamento de Ayacucho. Esta investigación fue elaborada para alcanzar el grado de maestro. Para lograr este objetivo, la investigación propuso una investigación del tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental y correlacional, con una muestra de 60 funcionarios aplicándoles un cuestionario. Las conclusiones son: una correlación significativa de 0,844 entre la variable estabilidad del trabajo y el desempeño laboral.

En Lima, la investigación de Meza (2016) estimó la relación de la estabilidad en el trabajo en el desempeño de una entidad en la ciudad de Lima. Esta investigación se presentó para el grado de maestro. Para el logro del objetivo propuesto se implementó una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional, además, se identificó una muestra de 100 trabajadores aplicándose un cuestionario. El resultado fue: la estabilidad laboral tiene influencia sobre el desempeño logrando aumentar la producción en los colaboradores de la entidad, por lo que, se deberá mejorar las políticas laborales y de capital humano.

En Lima, la investigación realizada por Cruz (2015) determinó la influencia de la estabilidad en el trabajo y el desempeño. Esta investigación fue elaborada para alcanzar el grado de maestro. Para proponer una metodología del tipo descriptivo, no experimental y correlacional, así mismo, se identificó una muestra de 120 trabajadores de la entidad con la aplicación de un cuestionario. Los resultados son: de la aplicación de correlación fue de 0,589 siendo una correlación moderada entre las variables de estudio de los funcionarios de la institución.

A continuación, se presenta el marco teórico con la finalidad de enmarcar la investigación en los últimos consensos científicos relacionados a las variables de estudio.

La **estabilidad laboral** hace referencia a la permanencia del empleo debido a que el contrato de trabajo que sujeta al empleado con el empleador sea regular en el tiempo y no concluya por motivos no establecidos en el marco contractual (Paredes,

2001). En este caso, **el principio de continuidad** es el que da paso al concepto de estabilidad entre dos conceptos importantes, el contrato y el despido. Esto conlleva a la necesidad de que el trabajador debe adquirir necesariamente la estabilidad en su centro de labores, por ello, el marco normativo busca proteger al trabajador y su estabilidad laboral, generando estabilidad familiar, económica y social (Neves, 2016).

A menos que exista una justificada causa para la terminación laboral, no debería terminar la relación laboral. Las **dimensiones de la estabilidad laboral**, según la teoría analizada, serán: la estabilidad en el empleo, la conservación del empleo y derechos laborales.

Las teorías relacionadas a la estabilidad laboral mencionan que el principio de la estabilidad supone que en la ejecución del contrato tiene derecho a mantener las causas que dieron inicio al vínculo laboral. El trabajador puede seguir prestando su trabajo, mientras que el empleador termine el contrato, cuando el trabajador tendrá derecho al pago de una indemnización en caso sea necesario (Boada, 2015).

Las organizaciones necesitan personas de alta producción para alcanzar sus objetivos y lograr una ventaja competitiva. El desempeño también es importante para el individuo. El bajo desempeño y el no alcanzar los objetivos pueden tomarse como insatisfactorios. Además, el desempeño, si es reconocido por otros dentro de la organización, a menudo se ve recompensado con beneficios financieros y de otro tipo. El desempeño es un prerrequisito importante, aunque no el único, para el desarrollo profesional futuro y el éxito en el mercado laboral. Aunque puede haber excepciones, los de alto desempeño son promovidos más fácilmente dentro de una organización y, en general, tienen mejores oportunidades profesionales que los de bajo desempeño (Sonnentag & Frese, 2005).

El **desempeño laboral** es un concepto multidimensional, donde el desempeño es la tarea que se refiere a la competencia de un individuo. Esta contribución puede ser tanto directa (por ejemplo, en el caso de trabajadores de producción) como indirecta (por ejemplo, en el caso de gerentes o personal). El desempeño contextual se refiere a actividades que no contribuyen al núcleo técnico, pero sí al entorno organizacional que persiguen las metas organizacionales. El desempeño

contextual incluye no solo comportamientos como ayudar a los compañeros de trabajo o ser un miembro confiable de la organización sino propone cómo mejorar a la entidad (Sonnentag & Frese, 2005).

Según Boyatzis (2008), fundador de la **teoría de la acción y el desempeño laboral**, el desempeño laboral está influenciado por tres características principales: el individuo, el entorno organizacional y la demanda laboral. El primer factor es individual, que consiste en la visión, valores, filosofía, conocimiento, naturaleza, competencias, trayectoria, estilo e intereses de los trabajadores. El segundo factor es el entorno organizacional, que consiste en la cultura, clima, estructura y los sistemas, la posición estratégica organizacional, las competencias centrales y el contexto general. El tercer factor es la demanda laboral, que consta de deberes, funciones y roles de los trabajadores. La teoría de la acción y el desempeño en el trabajo indicó que el mejor desempeño (mejor ajuste) se puede lograr a través de los componentes de los factores individuales, el entorno y los roles y tareas que desempeñan los recursos humanos, incluidos los líderes de una organización (Boyatzis, 2008). El valor, el rasgo, el estilo y el conocimiento apoyados por el entorno organizacional pueden empujar a un líder a cumplir su rol en la realización de tareas y funciones encaminadas a lograr el mejor desempeño organizacional. Una fuerza laboral que tenga habilidades y conocimientos puede influir positivamente en el desempeño organizacional.

El desempeño realizado en el trabajo es un elemento central dentro de la organización, que refleja acciones y resultados con los que los empleados se involucran dentro de las organizaciones (Pavalache-Ilie, 2014), y se define por cómo los comportamientos de los empleados contribuyen a los objetivos organizacionales.

El desempeño laboral se ve influido por las características individuales (experiencia y capacidad), los resultados (por ejemplo, la retroalimentación y la seguridad laboral), el entorno laboral y la educación (W. H. & Feldman, 2009). Los determinantes individuales generales para el desempeño laboral son el conocimiento declarativo, el conocimiento y las habilidades procedimentales y la motivación.

De acuerdo con nuestros objetivos, cabe mencionar los hallazgos de Waldman y Spangler, quienes desarrollaron un modelo integrado de desempeño laboral, influenciado por características individuales (experiencia, capacidad), resultados (retroalimentación, seguridad laboral), pero también por ambiente de trabajo (Bercu & Onofrei, 2017).

Las dimensiones identificadas para la variable desempeño laboral serán: cumplimiento de funciones, iniciativa y comportamiento ético.

Además, el desempeño en el trabajo es la acción en sí mismo y no el resultado de acciones o una consecuencia. Lo que sabemos sobre el desempeño laboral se basa en gran medida en estudios previos. Estos estudios consideraron el desempeño laboral como resultado del comportamiento (Daryoush, Silong, Omar, & Othhman, 2013).

Efectividad con la que los titulares del puesto llevan a cabo sus funciones ya sea ejecutando una parte de su proceso o proporcionándole los insumos necesarios. Además, otra definición de cumplimiento de funciones, es la capacidad de cumplir con las expectativas y demostrar competencia y experiencia. Esas expectativas están directamente asociadas al aspecto técnico de una institución que se logra con la realización, el servicio y el mantenimiento de sus requisitos técnicos (Daryoush, Silong, Omar, & Othhman, 2013).

Iniciativa. Está vinculada al desempeño laboral (objetivo) solo para individuos con alta autonomía y baja motivación controlada (wihler, Bickle, Ellen, Hochwarter, & Ferris, 2014). Sin embargo, en las empresas, es lo que se debe de mejorar, siendo considerada como un comportamiento laboral definido como emprendedor y proactivo que supera las barreras para lograr un objetivo.

Comportamiento ético. Es importante para las personas que trabajan en diferentes organizaciones. Si el líder se comporta éticamente, los subordinados lo seguirán. Esto está estrechamente relacionado con la relación del empleado con su empleador, colegas o invitados corporativos (Saeed, Shakeel, & Lodhi, 2014).

Para una mejor comprensión de las bases teóricas se presenta el marco conceptual:

Los términos y condiciones estipulados en las reglas de trabajo son "razonables" y los empleados han sido informados del contenido de las reglas de trabajo. Los términos y condiciones estipulados en las reglas de trabajo formarán los términos y condiciones de empleo para todos los empleados que están sujetos a las reglas de trabajo (Evan, 2019).

Término del contrato de trabajo: Según Farouk (2019), hay muchas formas en las que el contrato de trabajo puede terminar con él, como:

Renuncia: Es costumbre que los empleadores estipulen en las reglas de trabajo que los empleados deben notificar su renuncia con 30 días de anticipación. Es probable que cualquier período de notificación que sea más largo que este no sea válido a menos que el empleador pueda demostrar que tiene una necesidad comercial genuina o que requiera un período de notificación más largo.

Jubilación: es común que los empleadores estipulen una edad de jubilación en las reglas laborales. La ley prohíbe fijar la edad de jubilación en menos de 60 años. Además, si la edad de jubilación se establece en menos de 65 años, la ley exige que los empleadores establezcan un sistema para volver a emplear a los empleados que deseen trabajar después de la edad de jubilación hasta que cumplan los 65 años.

Despido: De acuerdo con la legislación laboral, aunque la regla general es que los empleadores tienen derecho a despedir a los empleados, un despido se considerará un abuso de derechos y, por lo tanto, no será válido si el despido carece de motivos "razonables" y no es socialmente aceptable.

Estabilidad en el empleo. Considerado como la responsabilidad del empleador a ofrecer un trabajo con un contrato a plazo no definido, siempre y cuando no se produzca un despido por alguna falta que se haya cometido (Lupa & Puma, 2019).

Conservación del empleo. Consiste en mantener su empleo, considerándose las reglas establecidas en la empresa, superando los obstáculos que se presentan y que le impiden continuar realizando sus labores de manera adecuada (Naciones Unidas, 2020).

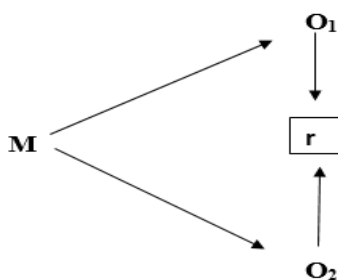
Derechos laborales. Consideradas como parte de la ley laboral en relación al empleador y el empleado, y todos los asuntos que se relacionen con esta relación (Farouk, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta tesis fue del tipo básico debido a que se obtuvo información para describir teóricamente los límites del conocimiento acerca de las variables de interés lo cual generará un importante aporte a la información existente (Ceroni, Mario, 2010). Con el abordaje teórica realizado se pudo complementar el conocimiento sobre la estabilidad laboral y su relación con el desempeño profesional.

Se elaboró esta tesis bajo un diseño no experimental, debido a que no se manipularon las variables de estudio, analizándolos en su mismo entorno y sin afectan su comportamiento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



Dónde:

M: Muestra.

O1: Variable estabilidad laboral.

O2: Variable desempeño laboral.

r: Relación entre dichas variables, Rho spearman

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Estabilidad laboral

Considerado como trabajo bajo un contrato a plazo no definido, siempre y cuando no se culmine en una causal de despido por alguna falta que se haya cometido (Lupa & Puma, 2019).

Las dimensiones de la estabilidad laboral, según la teoría analizada, serán: la estabilidad en el empleo, la conservación en el empleo y derechos laborales.

Variable: desempeño laboral.

El desempeño laboral es un concepto multidimensional, es el nivel más básico. El desempeño se refiere a la competencia de un individuo con el que realiza sus actividades contribuyendo a la organización (Sonnentag & Frese, 2005).

Las dimensiones identificadas para la variable desempeño laboral serán: cumplimiento de funciones, iniciativa y comportamiento ético.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población está integrada por personas, empresas, pacientes, clientes, etc. las cuales cuentan con características similares entre ellas. La población identifica a las unidades de estudio a quienes se les aplicará instrumentos de recolección con la intención de analizar las variables de estudio (Durand, 2014).

La población estuvo conformada por el personal administrativo de la municipalidad distrital de Querocotillo.

Muestra:

En cuanto a la muestra, es un sub conjunto de la población identificada, la cual deberá contar con condiciones similares a las de la población. La muestra será de 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad en estudio, distribuidos de la siguiente manera:

- **Criterio de inclusión:**

Los criterios aplicados para la inclusión de trabajadores son:

- 1) Personal que labore en áreas administrativas de la materia de estudio.
- 2) Personal administrativo con una antigüedad de labores mayor a 01 año.

- **Criterios de exclusión:**

Los criterios aplicados para la exclusión de son:

- 1) Personal que no labore en áreas administrativas de la Municipalidad en estudio;
- 2) Personal administrativo con una antigüedad de labores menor a 01 año.

Muestreo

Para el cálculo de una muestra se determinó que el estudio será censal, es decir, 30 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de encuesta

Según Ramirez y Swerg (2012) la encuesta consiste en diseñar preguntas para obtener respuestas sobre una o más variables de estudio. A través de la encuesta se puede recoger opiniones de la muestra.

La encuesta fue diseñada bajo una estructura de Escala Likert, para analizar la opinión de las unidades de estudio en cuanto a información de las variables.

Instrumentos de recolección de datos

Según Ramirez y Swerg (2012) el instrumento aplicable a esta investigación será el cuestionario. El cuestionario incluye una serie de interrogantes aplicables a la unidad de estudio de la muestra para obtener información acerca de las variables en estudio.

Validez

Validez de contenido

La investigadora contará con la opinión de profesionales en el tema de estudio. Estos profesionales garantizarán que las preguntas elaboradas cumplan con las condiciones mínimas requeridas en la elaboración de los instrumentos. Por ello, se solicitará la validación por juicio de expertos a los siguientes expertos:

- Mag. Yorela Yenifer Niño de Guzmán.

- Mag. José Ydal Zúñiga Gonzáles.
- Mag. Samuel Samamé Vidaurre.

Validez de Criterio

La validez del criterio se aseguró con la revisión de marco teórico de las variables de estudio, y serán operacionalizadas para identificar sus dimensiones e indicadores.

Para ello, se identificó a la variable estabilidad laboral con las dimensiones: la estabilidad en el empleo, la conservación en el empleo y derechos laborales. Mientras que la variable desempeño laboral tiene como dimensiones: cumplimiento de funciones, iniciativa y comportamiento ético.

Validez de constructo

La validez de constructo fue garantizada en base a la mención de diferentes autores debidamente citados. Por ello, las variables de estudio serán descritos conceptualmente para garantizar dicha validez.

Confiabilidad

Se aplicaron criterios de confiabilidad con la aplicación del Alfa de Cronbach, para ello se aplicará una prueba piloto en 10 trabajadores en la institución en estudio.

El Alfa de Cronbach es una prueba de confiabilidad del instrumento elaborado que toma valores entre cero y uno, donde un valor igual o mayor a 0.7 es considerado como un instrumento de buena confiabilidad. El valor obtenido para la variable estabilidad laboral fue de 0.91 y para la variable desempeño profesional fue de 0.89, es decir, los instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

La presente investigación se dió en tres fases:

- 1) Revisión de teorías relacionadas al tema;
- 2) Aplicación de cuestionario en prueba piloto;

- 3) Aplicación de instrumentos en la muestra seleccionada;
- 4) Interpretación de resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos planificados son los siguientes:

- La prueba estadística a aplicarse fue de normalidad en los datos Kolmogórov-Smirnov (K-S), para identificar la distribución normal en los datos obtenidos.
- Posterior a ello, se aplicó el software estadístico SPSS 24 para probar la hipótesis de normalidad de los datos, con el estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

Hi: Las variables de estudio no presentan una distribución normal.

H0: Las variables de estudio presentan una distribución normal.

Pruebas finales: Se aplicó la correlación Rho de Spearman (Hernández, 2012).

Análisis e interpretación de datos: Finalmente, se aplicarán estadísticos descriptivos e inferenciales para cumplir con los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

Consentimiento informado: Se informó los derechos de los participantes en esta investigación previo a la aplicación de los instrumentos.

Privacidad de la información: La autora de la presente investigación aseguró que la información recabada no será manipulada de manera indebida y se conservará en total privacidad.

Credibilidad: Los resultados y conclusiones fueron el reflejo de la información provista por las personas participantes de la recolección de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis inferencial

Con el fin de presentar los resultados de la presente tesis, se abordará en función de los objetivos propuestos:

Para responder a este objetivo se presenta el análisis de normalidad de las variables, para lo cual se presentan las hipótesis correspondientes:

Pruebas de Normalidad

Ho: La variable Estabilidad laboral distribuye normal.

Ha: La variable Estabilidad laboral no distribuye normal.

Tabla 1.

Prueba de normalidad de Estabilidad laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estabilidad laboral	,796	30	,000

Nota: resultados a partir de la aplicación de los instrumentos

De acuerdo a la tabla anterior, se manifiesta que, la variable Estabilidad laboral se encontró con valores estadísticos de 0.796 ($0,000 < 0,000$); verificándose los niveles de significancia menores al 5%, con lo cual se describe que no se distribuye de forma normal.

Ho: La variable Desempeño laboral distribuye normal.

Ha: La variable Desempeño laboral no distribuye normal.

Tabla 2.

Prueba de normalidad de Desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,803	30	,000

Nota: resultados a partir de la aplicación de los instrumentos

De acuerdo a la tabla anterior, se manifiesta que, la variable de desempeño laboral contó con valores estadísticos de 0.803 ($0,000 < 0,000$) verificándose los niveles de

significancia menores al 5%, con lo cual se describe que la variable, resulta ser de distribución no normal.

Por lo tanto, se tiene que las variables Estabilidad laboral y Desempeño laboral no distribuyen normal, por lo cual, se deberá aplicar estadísticos no paramétricos, en este caso, la correlación Rho Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca

H1: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca

H0: La estabilidad laboral no se relaciona de manera significativa con el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

Tabla 3.

Correlaciones de estabilidad laboral y el desempeño del personal

			Estabilidad laboral	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,406*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,406*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

El resultado presentado muestra una significancia de 0,026 lo cual es menor al parámetro de 0,05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula, con lo que se concluye que las variables se relacionan de manera significativa.

Primer objetivo específico. Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

H1: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

H0: La estabilidad laboral no se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

Tabla 4.

Correlaciones de estabilidad laboral y el cumplimiento de funciones del personal

			Estabilidad laboral	Cumplimien to de funciones
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,370*
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	30	30
	Cumplimiento de funciones	Coeficiente de correlación	,370*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

El resultado presentado muestra una significancia de 0,044 lo cual es menor al parámetro de 0,05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula, con lo que se concluye que las variables se relacionan de manera significativa.

Segundo objetivo específico. Determinar la relación entre la estabilidad laboral y la iniciativa del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

H1: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

H0: La estabilidad laboral no se relaciona de manera significativa con la iniciativa del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

Tabla 5.

Correlaciones de estabilidad laboral e iniciativa del personal

			Estabilidad laboral	Iniciativ a
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,183
		Sig. (bilateral)	.	,333
		N	30	30
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	,183	1,000
		Sig. (bilateral)	,333	.
		N	30	30

Interpretación:

El resultado presentado muestra una significancia de 0,333 lo cual es mayor al parámetro de 0,05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula, con lo que se concluye que las variables no se relacionan de manera significativa.

Tercer objetivo específico. Determinar relación entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

H1: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el comportamiento ético del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

H0: La estabilidad laboral no se relaciona de manera significativa con el comportamiento ético del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.

Tabla 6.

Correlaciones de estabilidad laboral y comportamiento ético del personal

			Estabilidad laboral	Comportam iento ético
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,403*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	30	30
	Comportamie nto ético	Coefficiente de correlación	,403*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

El resultado presentado muestra una significancia de 0,027 lo cual es menor al parámetro de 0,05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula, con lo que se concluye que las variables se relacionan de manera significativa.

V.DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, se corrobora la hipótesis general de que, la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal, manifestado por un valor de ,406 con nivel de significancia menor al 5% ($,026 < ,050$), ello quiere decir que a medida que se evidencie buen nivel de estabilidad laboral. Verificándose en el estudio de Mendivil (2018) analizó los factores relacionados al desempeño en el trabajo, para ello, se aplicó una investigación del tipo cuantitativa, no experimental y correlacional, además, un cuestionario a una muestra seleccionada de 106 trabajadores de la entidad, la estabilidad laboral y la relación con los jefes tienen relación significativa con el desempeño laboral y que las condiciones de trabajo y las relaciones con los compañeros no afectan al desempeño laboral. Asimismo, Nieto (2018), determinó la relación de la estabilidad en el trabajo y el desempeño profesional en el gobierno regional del departamento de Ayacucho, con una tesis cuantitativo, descriptivo, no experimental y correlacional, con una muestra de 60 funcionarios aplicándoles un cuestionario con escala de likert, donde encontró una correlación significativa de 0,844 entre la variable estabilidad en el trabajo y el desempeño en el trabajo, en opinión de los trabajadores CAS de la institución en estudio. De igual forma, Meza (2016), encontró que, la relación de la estabilidad laboral en el desempeño de las funciones en una entidad, con una propuesta se implementó una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional, además, se identificó una muestra de 100 trabajadores aplicándose un cuestionario la estabilidad laboral tiene influencia sobre el desempeño logrando aumentar la producción en los colaboradores de la entidad, por lo que, se deberá mejorar las políticas laborales y de capital humano. Igualmente, Cruz (2015), determinó la influencia de la estabilidad en el trabajo y el desempeño. Para proponer una metodología del tipo descriptivo, no experimental y correlacional, así mismo, se identificó una muestra de 120 trabajadores de la entidad con la aplicación de un cuestionario demostró que, la aplicación de correlación fue 0,589 siendo una correlación moderada entre las variables de los funcionarios de la institución.

Pero, se demuestra disconformidad al estudio de Reyes (2017) quien demostró que, los trabajadores con contratos ocasionales el 66% muestra desempeño excelente, mientras que, si subimos en escala de estabilidad laboral, para los trabajadores nombrados, se demuestra que solo 5.7% se muestra con nivel excelente de desempeño laboral.

Para el primer objetivo específico, se determina que, la estabilidad en el trabajo y el cumplimiento de funciones del personal administrativo, se relacionan de forma directa y significativa en un ,370 con un *p-value* ($,044 < ,050$), ello quiere decir que a medida que se evidencie buen nivel de estabilidad laboral, se tendrá un buen cumplimiento de las funciones del personal. Estando de acuerdo con los resultados de Nieto (2018), quien determinó la relación entre la estabilidad en el trabajo y el desempeño en el gobierno regional del departamento de Ayacucho, mediante una investigación del tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental y correlacional, con una muestra de 60 funcionarios, aplicándoles un cuestionario con escala de likert. Las conclusiones fueron: que existe una correlación significativa de 0,844 entre la variable estabilidad en el trabajo y el desempeño, de los trabajadores CAS, además, que existe una relación directa y significativa de 0,752 entre ambos constructos, con lo cual se evidenció la importancia de las variables de interés, ya que de esto depende la continuidad en las funciones.

En cuanto al segundo objetivo específico, se evidencia que, la estabilidad en el trabajo no se relaciona con la iniciativa del trabajador, en un ,183 con un *p-value* ($,333 > ,050$), ello quiere decir que a medida que a pesar de que se cuente con un buen nivel de estabilidad laboral, no se mostrará iniciativa del personal administrativo. Diferentes resultados, encontró Nieto (2018), quien demostró que, existe una relación de ,750 entre ambos constructos. Además, en caso contrario Meza (2016) encontró que existe una influencia de la estabilidad en el trabajo en el desempeño del trabajador en una entidad debido a la iniciativa expresada por los trabajadores de la institución, lo cual genera una buena expectativa en los empleadores, muchas veces, ocasionando continuidad en las funciones asignadas. Para el logro del objetivo propuesto se implementó una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional, además, se identificó una muestra de 100

trabajadores. El resultado fue: la estabilidad laboral tiene influencia sobre el desempeño logrando aumentar la producción en los colaboradores de la entidad, por lo que, resultò siendo relevante la iniciativa de los trabajadores para generar nuevos espacios laborales. De la misma forma, en contraposición, Reyes (2017) se analizó la estabilidad en el trabajo con el desempeño, mediante una investigación del tipo cuantitativo y correlacional, donde la muestra fue de 230 trabajadores nombrados y 191 trabajadores con contratados ocasionales de la entidad aplicándoles un cuestionario. Los resultados fueron que los trabajadores con contratos ocasionales, piensan que el 66% de los encuestados mencionan que el desempeño es excelente, el 34% piensa que es muy bueno, mientras que de los trabajadores nombrados el 5,7% piensan que el desempeño es excelente, el 81,7% considera que es muy bueno, el 1,3% considera que el desempeño es satisfactorio y el 11,3% considera que el desempeño es regular. Las conclusiones fueron: las instituciones del Estado deben considerar mecanismos dirigidos al servidor público que permita que no pierda su capacidad de innovación e interés en el servicio que brinda en beneficio para la ciudadanía, además, de no perder su potencial iniciativa lo cual convierte a un trabajador como un potencial aporte a la institución.

Finalmente, en el tercer objetivo específico, se denota que, la estabilidad en el trabajo se relaciona con el comportamiento ético del trabajador, con un valor de ,403 con un *p-value* ($,027 < ,050$), ello quiere decir que a medida que se evidencie buen nivel de estabilidad laboral, se tendrá un buen comportamiento ético del personal. Estando de acuerdo con los resultados de Nieto (2018), quien encontró que hay una relación de ,723 entre ambos constructos. En la misma línea, por Cruz (2015) explica la influencia de la estabilidad en el trabajo y el desempeño. Mediante el uso de una metodología del tipo descriptivo, no experimental y correlacional, además, se identificó una muestra de 120 trabajadores de la entidad con la aplicación de un cuestionario. Los resultados encontrados fueron que existe una correlación de un valor de 0,589 siendo una correlación moderada, encontrando que el comportamiento ético de los funcionarios se refleja en sus resultados y acciones lo cual conlleva a un mejor desempeño. Finalmente, Pita (2016) estableció explicó las relaciones entre el desempeño en el trabajo y la satisfacción labo. Donde aplicò una investigación del tipo cuantitativa, no experimental, además, se

identificó al 80% de los trabajadores aplicándoles un cuestionario sobre las variables de estudio. Las conclusiones fueron: existe una relación entre el desempeño del trabajo y la satisfacción, con lo cual también se evidenció que los comportamientos éticos cumplen una función importante en el cumplimiento de las funciones asignadas ya que reflejan la confianza en la asignación de funciones con un alto grado de responsabilidad.

VI.CONCLUSIONES

1. La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca, manifestado por un valor de ,406 con nivel de significancia menor al 5% ($,026 < ,050$), siendo una relación directa.
2. Para el primer objetivo específico, se determina que, la estabilidad laboral y el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca, se relacionan de forma directa y significativa en un ,370 con un p-value ($,044 < ,050$), llegando a demostrarse la relación directa.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, se evidencia que, la estabilidad laboral no se relaciona significativamente con la iniciativa del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca, en un ,183 con un p-value ($,333 > ,050$), pese a que, la relación es directa.
4. Finalmente, en el tercer objetivo específico, se denota que, la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el comportamiento ético del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca, con un valor de ,403 con un p-value ($,027 < ,050$), llegando a demostrarse la relación directa.

VII.RECOMENDACIONES

1. Desarrollar programas de incentivos para poder mejorar la estabilidad laboral y con ello el desempeño de los colaboradores, conociendo sus necesidades y expectativas que buscan cubrir.
2. Difundir el MPP para los colaboradores, de tal forma que, ellos se sientan identificados con sus puestos y puedan ver las jerarquías en la empresa y los posibles ascensos en su carrera.
3. Poner en práctica el Servicio Civil Meritocrático, con el fin de que las plazas establecidas en el MPP sean cubiertas por profesionales que cumplan el perfil del puesto.
4. Capacitar al personal en temas éticos que corresponden a la empresa, de tal forma que los colaboradores puedan evidenciar sus debilidades y no cometan errores que impliquen una falta de ética, debido a que, podrían tener una mayor permanencia y mejorar su calidad de vida.

VIII. PROPUESTA

Con los resultados mostrados en esta investigación, la autora de esta tesis propone unas acciones para mejorar la estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Querocotillo de Cajamarca, e incrementar el desempeño del personal administrativo en la misma municipalidad.

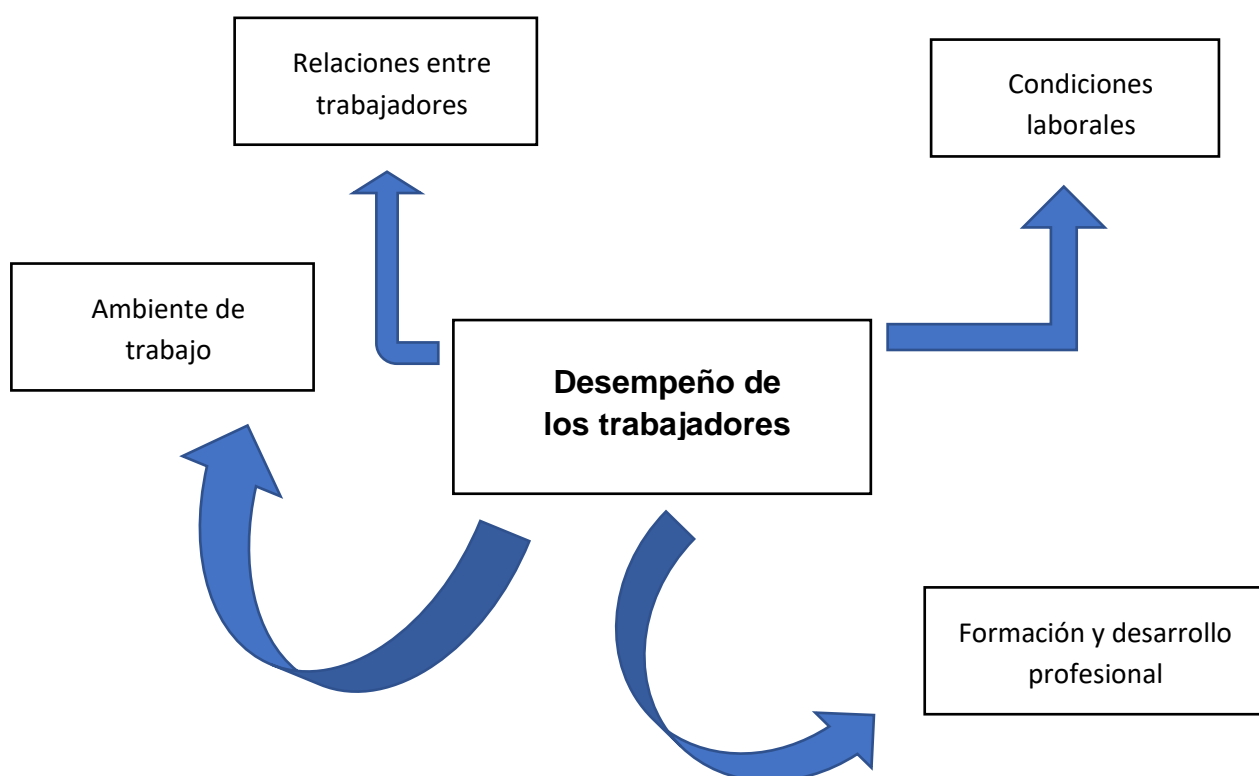
Las acciones propuestas cuentan con metas e indicadores con el fin de facilitar la implementación toma de decisiones de los funcionarios responsables de las decisiones en la institución.

Las acciones propuestas son: implementar indicadores de desempeño con el fin de monitorear y control el desempeño realizado en cada una de las funciones asignadas, además, capacitar a los trabajadores de la institución para profesionalizarlos y alcanzar mejores niveles de calidad en el desempeño de sus funciones, finalmente, actualizar el perfil de los profesionales requeridos ya que esto asegura un mejor desempeño en función de la misión institucional.



Con la finalidad de facilitar la implementación de estas acciones propuestas, la autora propone, también, las metas e indicadores correspondientes.

Acciones	Metas	Indicadores
Implementar indicadores de desempeño	5 indicadores de desempeño implementados	N° de indicadores de desempeño
Capacitar a los trabajadores de la institución	4 capacitaciones especializadas en el año	N° de participantes de cada capacitación
Actualizar el perfil de los profesionales requeridos	100% de perfiles profesionales actualizados	N° de perfiles profesionales actualizados



El modelo propuesto considera que el desempeño de los trabajadores cuenta con diferentes factores que la que la mejoran, dentro de las cuales se tiene a la estabilidad laboral como el vínculo contractual-legal que la consolida, sin embargo,

este desempeño laboral puede verse mejorado por el ambiente laboral que permita un adecuado desempeño de los trabajadores, así mismo, es importante que las entidades del estado fomenten las buenas relaciones entre los trabajadores, además, las condiciones laborales como las legales con relevantes para la estabilidad de los trabajadores, finalmente, la formación y desarrollo profesional ayudarán a potenciar el desempeño de los trabajadores de la entidad. Estos factores no son los únicos, pero si son necesarios para que las entidades del estado mejoren las condiciones de estabilidad laboral para los trabajadores públicos.

REFERENCIAS

- Aguado, S., Segado, I., Vidal, M., Lam, M., & Pitcher, T. (2021). The quality of fisheries governance assessed using a participatory, multi-criteria framework: A case study from Murcia, Spain. *Marine Policy*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.104280>
- Bercu, A.-M., & Onofrei, M. (2017). The Empirical Research on Civil Servants' Motivation: Evidence from Romania. *Manag. Glob. Transit*, 15, 399–417. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/322246720_The_Empirical_Research_on_Civil_Servants'_Motivation_Evidence_from_Romania
- BID. (2018). *Mejor gasto para mejores vidas. Cómo América Latina y el Caribe puede hacer más con menos*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Mejor-gasto-para-mejores-vidas-C%C3%B3mo-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-puede-hacer-m%C3%A1s-con-menos.pdf>
- BID. (2018). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2017*. EEUU: BID. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama-de-las-Administraciones-P%C3%BAblicas-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf>
- Boada, N. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: Un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho (tesis de pregrado)*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/228612518_Competerencias_in_the_21st_century
- Carrillo, B., Barbieri, a., Knollernberg, W., & Edwards, M. (2020). The stress from my tour leading job: Differences between genders. *Journal of Hospitality and*

- CEPAL. (2018). *Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe. Un gobierno abierto centrado en el ciudadano*. Chile: CEPAL. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42396/S1701222_es.pdf
- CEPAL. (2018). *Perspectivas Económicas de América LATina 2018. Repensando las instituciones para el desarrollo*. Chile: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43513/1/LEO2018_es.pdf
- CEPAL. (2019). *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45000/S1901097_es.pdf
- Cepal. (2019). *Panorama Social de América Latina 2019*. Chile: Cepal. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44969/5/S1901133_es.pdf
- CEPAL-OIT. (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf
- Ceroni, Mario. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la sociedad Química del Perú*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001
- Choi, E., Choi, K., Jeong, H.-G., Lee, M.-S., Ko, Y.-H., Han, C., . . . Han, K.-M. (2021). Long working hours and depressive symptoms: moderation by gender, income, and job status. *Journal of Affective Disorders*, 99-107. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.03.001>
- Cruz, I. (2015). *Relació entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la dirección unidad de coordinación de préstamos sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas-2015*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5410>

- Daryoush, Y., Silong, A., Omar, Z., & Othman, J. (2013). Improving Job Performance: Workplace Learning is the First Step. *International Journal of Education & Literacy Studie*, 1(1), 100-107. Obtenido de <https://www.journals.aiac.org.au/index.php/IJELS/article/view/162>
- Davidson, C., Heyman, F., Matusz, S., Sjöholm, F., & Chun, S. (2020). Globalization, the jobs ladder and economic mobility. *European Economic Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103444>
- Durand, J. C. (19 de abril de 2014). *Estadística, población, muestra y variables*. Obtenido de [www.SlideShare: https://es.slideshare.net/jcarlos2509/estadistica-poblacion-muestra-y-variables](https://es.slideshare.net/jcarlos2509/estadistica-poblacion-muestra-y-variables)
- Esteban-Pretel, J., & Fujimoto, J. (2020). Non-regular employment over the life-cycle: Worker flow analysis for Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2020.101088>
- Evan, M. (2019). *An introduction to labor law*. Egipto: Helwan University. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctt5hh23w>
- Farouk, O. (2019). *An introduction to labor law*. Egipto: : Helwan University. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333118731_An_introduction_to_labor_law
- Garibaldi, P., Gomes, P., & Sopraseuth, T. (2021). Public employment redux. *Journal of Government and Economics*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jge.2021.100003>
- Gil-Girbau, M., Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *Journal of Healthcare Quality Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Hernández, Z. (2012). *1.1. Análisis de datos*. España: Universidad de la Rioja. Servicios de publicaciones. Obtenido de Métodos de análisis de datos: apuntes: <https://sites.google.com/site/tecnicasdeinvestigaciond38/metodos-estadisticos/1-1-analisis-de-datos>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Jack, u. (2022). *Chapter 6 - Decision-making*. USA: Engineering Design, Planning, and Management (Second Edition). doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821055-0.00006-2>
- Kader, n., Elhusein, B., Elhassan, N., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N.-R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>
- Kim, K., & Horner, M. (2021). Examining the impacts of the Great Recession on the commuting dynamics and jobs-housing balance of public and private sector workers. *Journal of Transport Geography*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2020.102933>
- Latinbarómetro. (2018). *Informe 2018*. Santiago de Chile, Chile: Corporación Latinbarómetro. Obtenido de https://www.latinobarometro.org/latdocs/INFORME_2018_LATINOBAROMETRO.pdf
- Lin, X., & Chen, C. (2020). Organizational governance and prosecutorial attitudes: Regulating Chinese prosecutors through the performance evaluation mechanism. *International Journal of Law, Crime and Justice*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2020.100413>
- Lorenti, A., Dudel, C., Mahairi, J., & Mayrskylá, M. (2020). Working and disability expectancies at older ages: The role of childhood circumstances and education. *Social Science Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102447>
- Lupa, M., & Puma, S. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Derecho y Cambio Social*, (57), 313-320.
- Mendivil, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicios de las empresas hoteleras del sur de Sonora*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>

- Meza, R. (2016). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Montana SA, en el distrito de Santa Anita, año 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2542>
- Naciones Unidas. (2020). *Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19*. Lima: Naciones Unidas. Obtenido de <https://peru.un.org/es/download/13364/49932>
- Neves, J. (2016). *Introducción al derecho laboral*. Lima: PUCP.
- Nieto, A. (2018). *Estabilidad laboral y desempeño profesional de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios del gobierno regional de Ayacucho 2018*. Ayacucho: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29110/nieto_ha.pdf?sequence=1
- Oh, S., Dinitto, D., & Powers, D. (2020). A longitudinal evaluation of government-sponsored job skills training and basic employment services among U.S. baby boomers with economic disadvantages. *Evaluation and Program Planning*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101845>
- Paredes, J. (2001). *La estabilidad laboral en el Perú*. Lima: Poder judicial. Obtenido de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%20)
- Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality. *Sci. Direct Procedia Soc. Behav. Sci.*, 127, 489–493. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814023878>
- Peng, X., Alpert, K., & Chia-Man, G. (2020). Switching between superannuation funds: Does performance and marketing matter? *Pacific-Basin Finance Journal*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2020.101431>
- Pita, M. (2016). *Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior*

- en Colombia. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/3134>
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>
- Saeed, R., Shakeel, M., & Lodhi, R. (2014). Ethical Behavior and Employees Job Performance in Education Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(4), 524-529. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/289226681_Ethical_behavior_and_employees_job_performance_in_education_sector_of_pakistan
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). *Performance Concepts and Performance Theory*. Konstanz: Psychological Management of Individual Performance. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/291062476_Performance_Concepts_and_Performance_Theory
- W. H., T., & Feldman, D. (2009). Age, work experience, and the psychological contract. *J. Organ. Behav.*, 30, 1053–1075. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.599>
- wihler, A., Bickle, G., Ellen, P., Hochwarter, W., & Ferris, G. (2014). Personal Initiative and Job Performance Evaluations: Role of Political Skill in Opportunity Recognition and Capitalization. *Journal of Management*, 20(10), 1–33. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206314552451>

Anexo
Anexo 01. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
Variable Dependiente: Desempeño laboral	El desempeño laboral es un concepto multidimensional, es el nivel más básico, distinguen entre tarea y desempeño contextual. El desempeño de la tarea se refiere a la competencia de un individuo con el que realiza actividades que contribuyen al "núcleo técnico" de la organización (Sonnentag & Frese, 2005).	El desempeño laboral mide el cumplimiento de las funciones, con iniciativa dedicada al trabajo y un comportamiento ético.	Cumplimiento de funciones	Eficacia	Escala de Likert		
				Eficiencia			
			Iniciativa	Respuestas ante problemas		Siempre (5)	
				Ser voluntario			
			Comportamiento ético	Probidad			Casi siempre (4)
				Honestidad			
Respeto							
Variable independiente: Estabilidad laboral	Considerado como la exigencia a todo empleador de mantener el trabajo bajo una contratación a plazo no definido, siempre y cuando no se produzca una causal de despido por alguna falta que se haya cometido (Lupa & Puma, 2019).	La estabilidad laboral busca la protección y estabilidad en el empleo, la conservación del empleo y derechos laborales.	Estabilidad en el empleo	Trato igualitario	A veces (3)		
				Transparencia en el proceso de contratación			
				Publicidad de criterios de evaluación			
			Conservación del empleo	Plazo de contrato	Casi nunca (2)		
				Presupuesto			
				Necesidad del servicio			
			Derechos laborales	Horario laboral	Nunca (1)		
				Participación sindical y huelga			
				Remuneración acorde a la función			

Anexo 02. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO
<p>General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021?</p> <p>Específicas:</p> <p>¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con la iniciativa del personal administrativo en la municipalidad distrital</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la estabilidad laboral y la iniciativa del personal administrativo en la</p>	<p>General:</p> <p>H1: La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p> <p>H0: La estabilidad laboral no se relaciona de manera significativa con el desempeño profesional del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p> <p>Específicas:</p> <p>La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de funciones del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p>	<p>Estabilidad laboral</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Estabilidad en el empleo</p> <p>Conservación del empleo</p> <p>Derechos laborales</p> <p>Cumplimiento de funciones</p> <p>Iniciativa</p> <p>Comportamiento ético</p>	<p>Trato igualitario</p> <p>Transparencia en el proceso de contratación</p> <p>Publicidad de criterios de evaluación</p> <p>Plazo de contrato</p> <p>Presupuesto</p> <p>Necesidad del servicio</p> <p>Horario laboral</p> <p>Participación sindical y huelga</p> <p>Remuneración acorde a la función</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Respuestas ante problemas</p> <p>Ser voluntario</p> <p>Probidad</p> <p>Honestidad</p> <p>Respeto</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Alcance: correlacional</p> <p>Diseño: experimental</p> <p>No</p>	<p>Población: 30 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Querocotillo.</p> <p>Muestra: 30</p> <p>Muestreo: No se aplicará técnica de muestreo debido a que no será necesario seleccionar una muestra, se abordará a toda la población.</p>

<p>de Querocotillo en el año 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con el comportamiento ético del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021?</p>	<p>municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el comportamiento ético del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p>	<p>La estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p> <p>La estabilidad laboral se relaciona significativamente con el comportamiento ético del personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021.</p>					
---	---	---	--	--	--	--	--

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO

ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUEROCOTILLO

Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo conocer la estabilidad laboral en el personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021. Asimismo, tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS por lo que le solicito SINCERIDAD en sus respuestas.

Instrucciones: Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo a lo señalado en el enunciado del presente cuestionario, con la ESCALA VALORATIVA siguiente:

PUNTAJE	CÓDIGO	CATEGORÍA
5	S	Siempre
4	CS	Casi Siempre
3	AV	A veces
2	CN	Casi Nunca
1	N	Nunca

VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL						
ITEMS/DIMENSIONES		ESCALA				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO						
1	La institución respeta el principio de trato igualitario en los procesos de contratación de personal.					
2	La institución respeta principios de meritocracia en los procesos de contratación de personal.					
3	En la institución, los procesos de contratación de personal son públicos y de libre acceso.					
4	La institución cuenta con plataformas digitales para la libre concurrencia de postulantes a los procesos de contratación de personal.					
5	Los criterios de evaluación son publicados oportunamente para el conocimiento de los interesados.					
DIMENSIÓN: CONSERVACIÓN DEL EMPLEO						
6	Los contratos de la institución son de tres meses y renovables.					
7	La institución otorga estabilidad laboral a los trabajadores contratados.					
8	En la institución se contrata personal considerando los presupuestos autorizados a este fin.					
9	El presupuesto con que cuenta la institución es adecuado para la contratación del personal.					
10	Los requerimientos de personal son realizados en base a necesidades de la institución.					
DIMENSIÓN: DERECHOS LABORALES						
11	En la institución se respeta las ocho horas de jornada laboral.					
12	La institución paga las horas trabajadas en exceso de las ocho horas legales.					
13	La institución respeta los derechos laborales de los trabajadores					
14	La institución permite la participación sindical y huelga de parte de los trabajadores.					
15	La remuneración percibida por los trabajadores es acorde a las funciones asignadas en cada cargo.					

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUEROCOTILLO

Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo conocer el desempeño laboral en el personal administrativo en la municipalidad distrital de Querocotillo en el año 2021. Asimismo, tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS por lo que le solicito SINCERIDAD en sus respuestas.

Instrucciones: Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo a lo señalado en el enunciado del presente cuestionario, con la ESCALA VALORATIVA siguiente:

PUNTAJE	CÓDIGO	CATEGORÍA
5	S	Siempre
4	CS	Casi Siempre
3	AV	A veces
2	CN	Casi Nunca
1	N	Nunca

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
ÍTEMS/DIMENSIONES		ESCALA				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES						
1	Los trabajadores de la institución hacen uso de los recursos de manera adecuada.					
2	Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.					
3	Las metas son superadas habitualmente por los trabajadores de la institución.					
4	Las metas establecidas por la institución son adecuadas para el logro de la misión institucional.					
5	Los recursos usados por los trabajadores de la institución son adecuadas para el logro de las metas institucionales.					
DIMENSIÓN: INICIATIVA						
6	La institución ejecuta capacitaciones para el personal de la institución.					
7	Los trabajadores de la institución se reúnen para tratar los problemas del área.					
8	Los trabajadores trabajan en equipo para la solución de los problemas de la institución.					
9	Los trabajadores de la institución muestran iniciativa ante los problemas que surgen.					
10	Los trabajadores de la institución están dispuestos a trabajar horas adicionales para el cumplimiento de sus labores.					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ÉTICO						
11	En el área de trabajo se muestra respeto entre los trabajadores que la integran.					
12	Los trabajadores de la institución cumplen con las funciones asignadas de manera adecuada.					
13	Los trabajadores de la institución hacen un uso adecuado de la información a la que tienen acceso.					
14	En la institución se respetan las jerarquías de los trabajadores.					
15	Ante problemas en el área, los trabajadores de la institución muestran solidaridad con sus compañeros.					

Gracias por su participación.

Anexo 04. Validez de instrumentos.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el instrumento “Estabilidad laboral en el personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo” elaborado por Sonia Rocío Gavidia Villalobos. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.
Autor (a)(es):	Sonia Rocío Gavidia Villalobos
Procedencia:
Administración:	Por individuo
Tiempo de aplicación:	Presencial
Ámbito de aplicación:	M.D.Q.....
Significación:

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
ESTABILIDAD LABORAL	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Considerado como la exigencia a todo empleador de mantener el trabajo bajo una contratación a plazo no definido, siempre y cuando no se produzca una causal de despido por alguna falta que se haya cometido (Lupa & Puma, 2019).
	CONSERVACIÓN DEL EMPLEO	Consiste en mantener su empleo, considerándose las reglas establecidas en la empresa, superando los obstáculos que se presentan y que le impiden continuar realizando sus labores de manera adecuada (Naciones Unidas, 2020).
	DERECHOS LABORALES	Consideradas como parte de la ley laboral regula la relación entre el empleador y el empleado, y todos los asuntos que se relacionen con esta relación (Farouk, 2019).
DESEMPEÑO LABORAL	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Es la capacidad de cumplir con las expectativas y demostrar competencia y experiencia. Esas expectativas están directamente asociadas con el núcleo técnico de la organización que se logra mediante la realización, el servicio y el mantenimiento de sus requisitos técnicos (Daryoush, Silong, Omar, & Othman, 2013).
	INICIATIVA	Está vinculada al desempeño laboral (objetivo) solo para individuos con alta autonomía y baja motivación controlada (wihler, Bickle, Ellen, Hochwarter, & Ferris, 2014).
	COMPORTAMIENTO ÉTICO	Es importante para las personas que trabajan en diferentes organizaciones. Si el líder se comporta éticamente, los subordinados lo seguirán.

INSTRUMENTO - VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL

• Primera dimensión: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	La institución respeta el principio de trato igualitario en los procesos de contratación de personal.	4	4	4	
	La institución respeta principios de meritocracia en los procesos de contratación de personal.	4	4	4	
	En la institución, los procesos de contratación de personal son públicos y de libre acceso.	4	4	4	
	La institución cuenta con plataformas digitales para la libre concurrencia de postulantes a los procesos de contratación de personal.	4	4	4	
	Los criterios de evaluación son publicados oportunamente para el conocimiento de los interesados.	4	4	4	

• Segunda dimensión: CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
CONSERVACIÓN DEL EMPLEO	Los contratos de la institución son de tres meses y renovables.	4	3	3	
	La institución otorga estabilidad laboral a los trabajadores contratados.	4	4	3	
	En la institución se contrata personal considerando los presupuestos autorizados a este fin.	4	4	4	
	El presupuesto con que cuenta la institución es adecuado para la contratación del personal.	4	4	4	
	Los requerimientos de personal son realizados en base a necesidades de la institución.	4	4	4	

• Tercera dimensión: DERECHOS LABORALES

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
DERECHOS LABORALES	En la institución se respeta las ocho horas de jornada laboral.	4	4	4	
	La institución paga las horas trabajadas en exceso de las ocho horas legales.	4	4	3	
	La institución respeta los derechos laborales de los trabajadores	4	4	4	
	La institución permite la participación sindical y huelga de parte de los	4	4	3	

trabajadores.				
La remuneración percibida por los trabajadores es acorde a las funciones asignadas en cada cargo.	4	4	4	

INSTRUMENTO - VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Los trabajadores de la institución hacen uso de los recursos de manera adecuada.	4	4	3	
	Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.	4	4	4	
	Las metas son superadas habitualmente por los trabajadores de la institución.	4	4	4	
	Las metas establecidas por la institución son adecuadas para el logro de la misión institucional.	4	4	4	
	Los recursos usados por los trabajadores de la institución son adecuadas para el logro de las metas institucionales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: INICIATIVA

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
INICIATIVA	La institución ejecuta capacitaciones para el personal de la institución.	4	4	4	
	Los trabajadores de la institución se reúnen para tratar los problemas del área.	4	4	4	
	Los trabajadores trabajan en equipo para la solución de los problemas de la institución.	4	4	4	
	Los trabajadores de la institución muestran iniciativa ante los problemas que surgen.	4	4	3	
	Los trabajadores de la institución están dispuestos a trabajar horas adicionales para el cumplimiento de sus labores.	4	4	3	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Samuel Samamé Vidaurre	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)
	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)
	Administración o economía (<input type="checkbox"/>)	Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Inversiones - Administración Pública.	
Institución donde labora:	Agencia de Promoción de Inversión Privada	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.
Autor (a)(es):	Sonia Rocío Gavidia Villalobos
Procedencia:
Administración:	Por individuo
Tiempo de aplicación:	Presencial
Ámbito de aplicación:	MDQ.....
Significación:

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
ESTABILIDAD LABORAL	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Considerado como la exigencia a todo empleador de mantener el trabajo bajo una contratación a plazo no definido, siempre y cuando no se produzca una causal de despido por alguna falta que se haya cometido (Lupa & Puma, 2019).
	CONSERVACIÓN DEL EMPLEO	Consiste en mantener su empleo, considerándose las reglas establecidas en la empresa, superando los obstáculos que se presentan y que le impiden continuar realizando sus labores de manera adecuada (Naciones Unidas, 2020).
	DERECHOS LABORALES	Consideradas como parte de la ley laboral regula la relación entre el empleador y el empleado, y todos los asuntos que se relacionen con esta relación (Farouk, 2019).
DESEMPEÑO LABORAL	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Es la capacidad de cumplir con las expectativas y demostrar competencia y experiencia. Esas expectativas están directamente asociadas con el núcleo técnico de la organización que se logra mediante la realización, el servicio y el mantenimiento de sus requisitos técnicos (Daryoush, Silong, Omar, & Othhman, 2013).
	INICIATIVA	Está vinculada al desempeño laboral (objetivo) solo para individuos con alta autonomía y baja motivación controlada (wihler, Bickle, Ellen, Hochwarter, & Ferris, 2014).
	COMPORTAMIENTO ÉTICO	Es importante para las personas que trabajan en diferentes organizaciones. Si el líder se comporta éticamente, los subordinados lo seguirán.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el instrumento "Estabilidad laboral en el personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo" elaborado por Sonia Rocío Gavidia Villalobos. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INSTRUMENTO - VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL

• Primera dimensión: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	La institución respeta el principio de trato igualitario en los procesos de contratación de personal.	4	4	3	
	La institución respeta principios de meritocracia en los procesos de contratación de personal.	4	4	4	
	En la institución, los procesos de contratación de personal son públicos y de libre acceso.	4	4	3	
	La institución cuenta con plataformas digitales para la libre concurrencia de postulantes a los procesos de contratación de personal.	4	4	3	
	Los criterios de evaluación son publicados oportunamente para el conocimiento de los interesados.	4	4	3	

• Segunda dimensión: CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
CONSERVACIÓN DEL EMPLEO	Los contratos de la institución son de tres meses y renovables.	4	4	4	
	La institución otorga estabilidad laboral a los trabajadores contratados.	4	4	4	
	En la institución se contrata personal considerando los presupuestos autorizados a este fin.	4	4	4	
	El presupuesto con que cuenta la institución es adecuado para la contratación del personal.	4	4	4	
	Los requerimientos de personal son realizados en base a necesidades de la institución.	4	4	4	

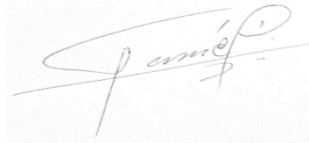
• Tercera dimensión: DERECHOS LABORALES

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
DERECHOS LABORALES	En la institución se respeta las ocho horas de jornada laboral.	4	4	4	
	La institución paga las horas trabajadas en exceso de las ocho horas legales.	4	4	4	
	La institución respeta los derechos laborales de los trabajadores	4	4	4	
	La institución permite la participación sindical y huelga de parte de los	4	4	3	

	trabajadores.				
	La remuneración percibida por los trabajadores es acorde a las funciones asignadas en cada cargo.	4	4	4	

• Tercera dimensión: COMPORTAMIENTO ÉTICO

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
COMPORTAMIENTO ÉTICO	En el área de trabajo se muestra respeto entre los trabajadores que la integran.	4	4	3	
	Los trabajadores de la institución cumplen con las funciones asignadas de manera adecuada.	4	4	4	
	Los trabajadores de la institución hacen un uso adecuado de la información a la que tienen acceso.	4	4	4	
	En la institución se respetan las jerarquías de los trabajadores.	4	4	4	
	Ante problemas en el área, los trabajadores de la institución muestran solidaridad con sus compañeros.	4	4	3	



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Yorela Yenifer Esperilla Niño de Guzmán		
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)	Administración o economía (<input type="checkbox"/>) Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	DERECHO ADMINISTRATIVO		
Institución donde labora:	SUNEDU		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	_____		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca.
Autor (a)(es):	Sonia Rocío Gavidia Villalobos
Procedencia:
Administración:	Por individuo
Tiempo de aplicación:	Presencial
Ámbito de aplicación:	...MDG.....
Significación:

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
ESTABILIDAD LABORAL	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	Considerado como la exigencia a todo empleador de mantener el trabajo bajo una contratación a plazo no definido, siempre y cuando no se produzca una causal de despido por alguna falta que se haya cometido (Lupa & Puma, 2019).
	CONSERVACIÓN DEL EMPLEO	Consiste en mantener su empleo, considerándose las reglas establecidas en la empresa, superando los obstáculos que se presentan y que le impiden continuar realizando sus labores de manera adecuada (Naciones Unidas, 2020).
	DERECHOS LABORALES	Consideradas como parte de la ley laboral regula la relación entre el empleador y el empleado, y todos los asuntos que se relacionen con esta relación (Farouk, 2019).
DESEMPEÑO LABORAL	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Es la capacidad de cumplir con las expectativas y demostrar competencia y experiencia. Esas expectativas están directamente asociadas con el núcleo técnico de la organización que se logra mediante la realización, el servicio y el mantenimiento de sus requisitos técnicos (Daryoush, Silong, Omar, & Othhman, 2013).
	INICIATIVA	Está vinculada al desempeño laboral (objetivo) solo para individuos con alta autonomía y baja motivación controlada (wihler, Bickle, Ellen, Hochwarter, & Ferris, 2014).
	COMPORTAMIENTO ÉTICO	Es importante para las personas que trabajan en diferentes organizaciones. Si el líder se comporta éticamente, los subordinados lo seguirán.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el instrumento "Estabilidad laboral en el personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo" elaborado por Sonia Rocío Gavidia Villalobos. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

INSTRUMENTO - VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL

• Primera dimensión: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	La institución respeta el principio de trato igualitario en los procesos de contratación de personal.	4	4	4	
	La institución respeta principios de meritocracia en los procesos de contratación de personal.	4	4	4	
	En la institución, los procesos de contratación de personal son públicos y de libre acceso.	4	4	4	
	La institución cuenta con plataformas digitales para la libre concurrencia de postulantes a los procesos de contratación de personal.	4	4	4	
	Los criterios de evaluación son publicados oportunamente para el conocimiento de los interesados.	4	4	3	

• Segunda dimensión: CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
CONSERVACIÓN DEL EMPLEO	Los contratos de la institución son de tres meses y renovables.	4	4	4	
	La institución otorga estabilidad laboral a los trabajadores contratados.	4	4	4	
	En la institución se contrata personal considerando los presupuestos autorizados a este fin.	4	4	4	
	El presupuesto con que cuenta la institución es adecuado para la contratación del personal.	4	4	3	
	Los requerimientos de personal son realizados en base a necesidades de la institución.	4	4	4	

• Tercera dimensión: DERECHOS LABORALES

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
DERECHOS	En la institución se respeta las ocho horas de jornada laboral.	4	4	4	
	La institución paga las horas trabajadas en exceso de las ocho horas legales.	4	4	4	
	La institución respeta los derechos laborales de los trabajadores	4	4	4	

LABORALES	La institución permite la participación sindical y huelga de parte de los trabajadores.	4	4	3	
	La remuneración percibida por los trabajadores es acorde a las funciones asignadas en cada cargo.	4	4	3	

INSTRUMENTO - VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Los trabajadores de la institución hacen uso de los recursos de manera adecuada.	4	4	4	
	Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.	4	4	4	
	Las metas son superadas habitualmente por los trabajadores de la institución.	4	4	4	
	Las metas establecidas por la institución son adecuadas para el logro de la misión institucional.	4	4	4	
	Los recursos usados por los trabajadores de la institución son adecuadas para el logro de las metas institucionales.	4	4	3	

- Segunda dimensión: INICIATIVA

DIMENSIÓN	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
INICIATIVA	La institución ejecuta capacitaciones para el personal de la institución.	4	4	4	
	Los trabajadores de la institución se reúnen para tratar los problemas del área.	4	4	3	
	Los trabajadores trabajan en equipo para la solución de los problemas de la institución.	4	4	3	
	Los trabajadores de la institución muestran iniciativa ante los problemas que surgen.	4	4	4	
	Los trabajadores de la institución están dispuestos a trabajar horas adicionales para el cumplimiento de sus labores.	4	4	3	

- Tercera dimensión: COMPORTAMIENTO ÉTICO

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
COMPORTAMIENTO ÉTICO	En el área de trabajo se muestra respeto entre los trabajadores que la integran.	4	4	3	
	Los trabajadores de la institución cumplen con las funciones asignadas de manera adecuada.	4	4	4	
	Los trabajadores de la institución hacen un uso adecuado de la información a la que tienen acceso.	4	4	4	
	En la institución se respetan las jerarquías de los trabajadores.	4	4	4	
	Ante problemas en el área, los trabajadores de la institución muestran solidaridad con sus compañeros.	4	4	3	



Firma del evaluador

Anexo 05. Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad de estabilidad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La institución respeta el principio de trato igualitario en los procesos de contratación de personal.	44,0667	69,582	,645	,812
La institución respeta principios de meritocracia en los procesos de contratación de personal.	44,0000	72,138	,602	,817
En la institución, los procesos de contratación de personal son públicos y de libre acceso.	44,3333	75,126	,463	,825

La institución cuenta con plataformas digitales para la libre concurrencia de postulantes a los procesos de contratación de personal. Los criterios de evaluación son publicados oportunamente para el conocimiento de los interesados. Los contratos de la institución son de tres meses y renovables. La institución otorga estabilidad laboral a los trabajadores contratados. En la institución se contrata personal considerando los presupuestos autorizados a este fin.	44,9333	77,444	,270	,835
	44,6000	76,662	,272	,836
	43,9000	77,197	,285	,834
	44,5333	69,706	,602	,815
	43,9333	69,030	,718	,808

El presupuesto con que cuenta la institución es adecuado para la contratación del personal.	44,1000	71,817	,582	,817
Los requerimientos de personal son realizados en base a necesidades de la institución.	43,9000	73,128	,494	,822
En la institución se respeta las ocho horas de jornada laboral.	43,7333	70,409	,492	,823
La institución paga las horas trabajadas en exceso de las ocho horas legales.	45,2667	75,444	,233	,842
La institución respeta los derechos laborales de los trabajadores	43,8667	75,913	,294	,835
La institución permite la participación sindical y huelga de parte de los trabajadores.	44,6667	71,954	,461	,824

La remuneración percibida por los trabajadores es acorde a las funciones asignadas en cada cargo.	44,2333	71,978	,549	,819
---	---------	--------	------	------

Confiabilidad de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los trabajadores de la institución hacen uso de los recursos de manera adecuada.	51,40	91,834	,518	,929

Los trabajadores de la institución cumplen con las metas institucionales con el menor uso de recursos.	51,53	91,637	,552	,928
Las metas son superadas habitualmente por los trabajadores de la institución.	51,73	90,616	,719	,923
Las metas establecidas por la institución son adecuadas para el logro de la misión institucional.	51,37	93,068	,618	,926
Los recursos usados por los trabajadores de la institución son adecuadas para el logro de las metas institucionales	51,63	92,171	,656	,925
La institución ejecuta capacitaciones para el personal de la institución.	51,83	91,592	,601	,927

Los trabajadores de la institución se reúnen para tratar los problemas del área.	51,90	97,541	,316	,933
Los trabajadores trabajan en equipo para la solución de los problemas de la institución.	51,73	91,306	,641	,925
Los trabajadores de la institución muestran iniciativa ante los problemas que surgen.	51,77	88,599	,743	,922
Los trabajadores de la institución están dispuestos a trabajar horas adicionales para el cumplimiento de sus labores.	51,30	90,217	,658	,925
En el área de trabajo se muestra respeto entre los trabajadores que la integran.	51,30	86,079	,692	,925

Los trabajadores de la institución cumplen con las funciones asignadas de manera adecuada.	51,20	87,752	,854	,920
Los trabajadores de la institución hacen un uso adecuado de la información a la que tienen acceso.	51,47	87,844	,813	,921
En la institución se respetan las jerarquías de los trabajadores.	51,37	86,240	,754	,922
Ante problemas en el área, los trabajadores de la institución muestran solidaridad con sus compañeros.	51,27	87,857	,779	,921

Anexo 06. Autorización de aplicación del instrumento

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 ANOS DE INDEPENDENCIA”
Querocotillo 14 de julio del 2021.

Sra.
Dra. Mercedes A. Collazos Alarcón
Jefe de la Unidad de Posgrado – Chiclayo
Universidad Cesar Vallejo

Chiclayo.

ASUNTO : COMUNICA ACEPTACIÓN PARA APLICACION DEL PROYECTO
DE TESIS.

REF. : CARTA DE PRESENTACIÓN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo comunicarle lo siguiente:

Que, visto el documento de la referencia con el cual se solicita que la Bachiller Sonia Rocio Gavidia Villalobos de la escuela de Posgrado del III Ciclo de la Maestría de Gestión Pública, desarrolle la aplicación del Proyecto de Tesis: **“ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUEROCOTILLO-CAJAMARCA”**, hago de su conocimiento que nuestra institución acepta la aplicación de dicho proyecto de tesis, para los fines que correspondan.

Es todo en cuanto tengo que informar, no sin antes expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente



Anexo 07. Evidencia de autorización del cuestionario a la Municipalidad distrital de Querocotillo.

