



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y EDUCACIÓN
Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

TESIS

ESTABILIDAD LABORAL EN LA GESTIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, ICA 2018

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Presentada por:

Bach. María Teresa Gómez Juárez

Asesora:

Dra. Ericka Janet Villamares Hernández

ICA - PERÚ

2019

**ESTABILIDAD LABORAL EN LA GESTIÓN DE
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PARCONA, ICA 2018**

DEDICATORIA

Para mi familia querida,
quienes representan una
importancia
inimaginable en mi vida.
Y a Dios, por ser mi
fortaleza y el guía en mi
camino

AGRADECIMIENTO

A mi Universidad “Alas Peruanas”, por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente.

A mis docentes por sus enseñanzas y su valiosa experiencia, que contribuyeron en mi formación profesional.

RESUMEN

Esta investigación que lleva por título: “**ESTABILIDAD LABORAL EN LA GESTIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, ICA, 2018**”, tiene como objetivo: “Determinar el nivel de incidencia de la estabilidad laboral en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona”. El tipo de Investigación utilizado fue la Aplicada, ya que busca la generación de conocimiento con aplicación inmediata a algunas dificultades de la sociedad o en algún sector empresarial. El nivel utilizado fue el Descriptivo-Correlacional, ya que se va a describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar, y correlacional porque establecerá la relación entre las variables en estudio. Se estimó una población de 205 colaboradores, contratados por locación de servicios, que serán parte del estudio extrayendo la muestra necesaria.

Se concluye que existe incidencia significativa entre la estabilidad laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018. Se aprecia que un 66% manifestó que, no se da la estabilidad laboral, pero nos dice que esta no incide en la gestión de personal. También se aprecia que el 34% dice que no se da la estabilidad laboral y que ella no incide en la gestión de personal. En la Municipalidad Distrital de Parcona, las condiciones laborales en las que trabajan los empleados, no son las adecuadas, empezando por la retribución económica, no contar con todas las prestaciones laborales que la ley establece, y el tipo de contrato temporal no cumplen con las expectativas del colaborador, además se establece que no hay un interés por mejorar la forma de trabajar y con ello lograr niveles óptimos de eficacia y eficiencia, también existen problemas de selección de personal debido a que muchos colaboradores no le encuentran sentido a la labor que realizan y por lo tanto no constituye un reto para ellos.

Palabras claves: Estabilidad laboral, Gestión de personal, Administración de personal.

ABSTRACT

This research entitled "STABILITY OF EMPLOYMENT IN THE MANAGEMENT OF PERSONNEL OF THE DISTRICTAL MUNICIPALITY OF PARCONA, ICA, 2018." It has as objective: "Determine the level of incidence of labor stability in the management of personnel of the Municipality District of Parcona ". The type of Research used was Applied, it seeks the generation of knowledge with immediate application to some difficulties of society or in some business sector. The level used was the descriptive-correlational, since it describes the reality of situations, events, people, groups or communities that are being addressed and that is intended to analyze, and correlational because it will establish the relationship between the variables under study. A population of 205 employees was estimated, contracted for the location of services, which will be part of the study.

It is concluded that there is a significant incidence between job stability and personnel management of the District Municipality of Parcona, Ica, 2018. It can be seen that 66.4% said that job security does not occur, but tells us that this does not affect personnel management It is also appreciated that 33.6% say that job stability is not given and that it does not affect personnel management. In the District Municipality of Parcona, the working conditions in which the employees work are not adequate, starting with the economic compensation, not having all the labor benefits that the law establishes, and the type of temporary contract do not comply with the employee expectations, it is also established that there is no interest in improving the way of working and thus achieve optimum levels of efficiency and effectiveness, there are also problems of staff selection because many employees do not find meaning to the work they perform and therefore it is not a challenge for them.

Key words: Labor stability, Personnel management, Personnel administration.

ÍNDICE

| | Pág. |
|-----------------------------------|------|
| TÍTULO | ii |
| DEDICATORIA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT | vi |
| ÍNDICE..... | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS | ix |
| INTRODUCCIÓN..... | xi |

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|--|---|
| 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA | 1 |
| 1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 3 |
| 1.2.1. Delimitación Espacial..... | 3 |
| 1.2.2. Delimitación Social | 3 |
| 1.2.3. Delimitación Temporal | 3 |
| 1.2.4. Delimitación Conceptual | 3 |
| 1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 4 |
| 1.3.1. Problema Principal..... | 4 |
| 1.3.2. Problemas Secundarios..... | 4 |
| 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 4 |
| 1.4.1. Objetivo General..... | 4 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 5 |
| 1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN | 5 |
| 1.5.1. Justificación de la Investigación..... | 5 |
| 1.5.2. Importancia de la Investigación | 6 |
| 1.5.3. Limitaciones | 7 |

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

| | |
|--|----|
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 8 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS..... | 19 |
| 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BASICOS | 41 |

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

| | |
|--|----|
| 3.1. HIPÓTESIS..... | 46 |
| 3.1.1. Hipótesis General | 46 |
| 3.1.2. Hipótesis Secundarias | 46 |
| 3.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2.1. Operacionalización de las Variables (definición conceptual y operacional.....) | 47 |
| CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 4.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN | 51 |
| 4.1.1. Tipo de Investigación | 51 |
| 4.1.2. Nivel de la Investigación | 51 |
| 4.2. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN | 52 |
| 4.2.1. Método de Investigación | 52 |
| 4.2.2. Diseño de Investigación..... | 52 |
| 4.3. POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN | 52 |
| 4.3.1. Población..... | 52 |
| 4.3.2. Muestra..... | 53 |
| 4.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS | 53 |
| 4.4.1. Técnicas | 53 |
| 4.4.2. Instrumentos | 54 |
| 4.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento | 54 |
| 4.4.4. Plan de recolección de datos..... | 55 |
| CAPÍTULO V: RESULTADOS..... | 57 |
| CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN | 79 |
| CONCLUSIONES | 81 |
| RECOMENDACIONES..... | 83 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 85 |
| - Bibliografía..... | 85 |
| - Páginas Web | 88 |
| ANEXOS | 92 |
| Matriz de Consistencia..... | 93 |
| Cuestionario..... | 94 |
| Análisis de Confiabilidad. | 96 |

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla N°1: Condiciones laborales | 58 |
| Tabla N°2: Supervisión laboral..... | 60 |
| Tabla N°3: Reconocimiento laboral..... | 62 |
| Tabla N°4: Desarrollo de competencias..... | 64 |
| Tabla N°5: Desarrollo laboral | 66 |
| Tabla N°6: Comunicación | 68 |
| Tabla N°7: Gestión de personal según Estabilidad Laboral | 71 |
| Tabla N°8: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°1 | 71 |
| Tabla N°9: Gestión de personal según supervisión laboral..... | 73 |
| Tabla N°10: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°2 | 74 |
| Tabla N°11: Estabilidad laboral según gestión de personal | 75 |
| Tabla N°12: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°3 | 76 |
| Tabla N°13: Estabilidad laboral y la gestión de personal | 77 |
| Tabla N°14: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis general | 78 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|--|------|
| Gráfico N°1: Condiciones laborales | 59 |
| Gráfico N°2: Supervisión laboral | 61 |
| Gráfico N°3: Reconocimiento laboral | 63 |
| Gráfico N°4: Desarrollo de competencias | 65 |
| Gráfico N°5: Desarrollo laboral | 67 |
| Gráfico N°6: Comunicación..... | 69 |
| Gráfico N°7: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°1 | 72 |
| Gráfico N°8: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°2 | 74 |
| Gráfico N°9: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°3 | 76 |
| Gráfico N°10: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis general | 78 |

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.

Entonces se establece que el empleado debe primero adquirir la estabilidad, la estabilidad de entrada y está la adquiere superando el periodo de prueba que en el Perú es de tres meses, en el régimen laboral privado. Es decir, no es suficiente que uno labore continuamente para adquirir la estabilidad, es necesario cumplir los requisitos legales.

Este estudio va ahondar en el conocimiento de la estabilidad laboral en el Sector Público, ya que como veremos más adelante es importante la estabilidad laboral en el servicio civil, puesto que un servidor público que tenga estabilidad laboral y con las oportunidades de hacer carreras administrativas en el estado se vería más motivado en especializarse lo que a su vez derivaría en un mejor servicio al ciudadano.

Es por ello que el presente estudio ayude a esclarecer desde la variable de la estabilidad laboral los motivos por los cuales en el pasado y en la actualidad, los servicios y la atención que brinda el estado hacia los usuarios es tan ineficaz, lo que trae como consecuencia gastos innecesarios en personal que no es el adecuado o que muestra poco compromiso con su trabajo y con institución.

El presente estudio fue estructurado de la siguiente manera:

- En el capítulo I, se procedió al desarrollo del planteamiento del problema de investigación, se describió la situación problemática a ser estudiada, y con ello se pudo realizar la formulación del problema general, y problemas específicos, además se definieron los objetivos, tanto general y objetivos específicos del estudio, y luego proceder a la justificación y las limitaciones del presente estudio.
- En el capítulo II, se orientó a la búsqueda de los antecedentes estudio, hallándose los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, y luego se procedió a fundamentar las bases teóricas. También se identificaron los términos básicos y se definieron conceptualmente, posteriormente realizó la formulación de la hipótesis general y específicas, y con ello las variables para luego definir las de manera conceptual y operativa, además de realizar la operacionalización de las variables del estudio.
- En el capítulo III, se estableció y fundamentó la metodología que se utilizó en el proceso de investigación, estableciéndose para ello: el tipo y nivel de la investigación, también se estableció el ámbito de la investigación, definiéndose además la población y muestra, la técnica y el instrumento para la recolección de información, y también se estableció la validez y la confiabilidad de los instrumentos para recolectar información, así mismo se diseñó el plan de recolección y procesamiento de datos.
- En el capítulo IV, se realizó la presentación de los resultados logrados en la investigación, así mismo las pruebas de las hipótesis.
- En el capítulo V: se realizó la discusión de los resultados, teniendo como base otras investigaciones, iguales o similares a la nuestra.
- Para finalmente elaborar las conclusiones y recomendaciones del estudio, y posteriormente considerar los anexos, donde se insertó: la matriz de consistencia, los cuestionarios, y el análisis de confiabilidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Coronado, E. (2007). La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador. Desde su nacimiento en Querétaro, la estabilidad laboral es uno de los aspectos más controvertidos de derecho laboral. Queremos analizar esta institución partiendo de la definición doctrinal y su aplicación en nuestro país.

Podemos definir el derecho a la estabilidad laboral como el de permanecer en el trabajo mientras no se incurra en una causa justa que rompa el vínculo. La estabilidad, por tanto, está integrada por dos aspectos: la duración indefinida de la relación y la exigencia de una causa razonable para su disolución. El primer aspecto se sustenta el principio de continuidad que consagra la preferencia por los contratos de trabajo a tiempo indeterminado. Mientras que la causa razonable, implica que el término de la relación laboral solo se producirá ante el incumplimiento de las obligaciones del trabajador y otras circunstancias ajenas a las partes que hagan imposible la continuación.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA.

La problemática consiste en la modalidad de contrato como “locación de servicios” que afecta a un determinado grupo de personas, la cual no brinda beneficios sociales, mucho menos la tan anhelada estabilidad. En vista que tal contrato, no manifiesta un vínculo formal para con la empresa, tampoco subordinación ni un horario establecido. Lo cual puesto en práctica es totalmente distinto, la carga laboral es tanta que el personal debe quedarse laborando haciendo más de ocho horas al día, sin ningún tiempo destinado para refrigerio y/o almuerzo. Y la subordinación existe, ya que se cuenta con la responsabilidad y la exigencia de cargo en base a las funciones designadas por el jefe inmediato. Es decir, tocando solo dos aspectos se incumple totalmente, y no correspondería a la misma.

Y la gestión de personal, tomando como punto de partida, la remuneración en muchos casos no cubre ni siquiera el sueldo básico establecido por la ley, y para acrecentar la problemática del factor económico, no pagan a tiempo los salarios, pueden retrasarse hasta tres meses, por la deficiencia que existe en el manejo de los recursos que se les ha asignado como presupuesto. Y si el personal es retirado o renuncia voluntariamente, suele darse los casos que no les pagan, pasando a una situación de devengado.

No existe oportunidades de hacer líneas de carrera, ausencia de capacitaciones y/o cursos, convenios institucionales; los trámites administrativos son direccionados por aspecto políticos, mas no siguen su curso como proceso. Todo ello genera un mal clima laboral, afectando negativamente el compromiso, el sentido de identidad, la productividad, y por obvias razones al no existir ventajas a un crecimiento en beneficio del empleado, este no se siente motivado, ocasionando bajo rendimiento laboral, al no cumplir sus funciones eficientemente, lo que en algunos

casos da como resultado que este sea derivado a otra área que no corresponde a su perfil profesional, obligándolo de manera indirecta a que renuncie, lo que desemboca en otro problema, ya que al ingresar un personal nuevo este debe incorporarse inmediatamente al área, lo que en muchos casos no sucede, por que ingresa personal sin experiencia en la gestión pública, muchas veces por ser referido de algún alto directivo de la institución.

Lo que genera un desorden total, se han presentado casos que cuando solicitan información de años o gestiones anteriores, justamente no se encuentra por situaciones como estas, ya que no existe un personal responsable con permanencia en el área.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio titulado: Estabilidad laboral en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018, está delimitado de la siguiente manera:

1.2.1. Ámbito Espacial: El estudio se llevará a cabo en el Distrito de Parcona ciudad de Ica.

1.2.2. Ámbito Social: La investigación tomará en cuenta a los 205 empleados de la Municipalidad Distrital de Parcona, que tienen contrato por locación de servicios.

1.2.3. Ámbito Temporal: La investigación se desarrollará entre los meses de setiembre a diciembre del año 2018.

1.2.4. Ámbito Conceptual: La investigación se limitará a definir conceptualmente a la estabilidad laboral como tal, de igual manera a la gestión de personal, sin incidir en aspectos de

definiciones paralelas o que conlleven a la confusión de ideas y definiciones.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿En qué medida la estabilidad laboral incide en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018?

1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS

- **Problema secundario 1**

¿En qué medida las condiciones laborales inciden en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018?

- **Problema secundario 2**

¿En qué medida la supervisión laboral incide en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018?

- **Problema secundario 3**

¿En qué medida el reconocimiento laboral incide en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el nivel de incidencia de la estabilidad laboral en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Objetivos específicos 1**

Determinar cómo las condiciones laborales inciden en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

- **Objetivos específicos 2**

Determinar cómo la supervisión laboral incide en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018

- **Objetivos específicos 3**

Determinar cómo el reconocimiento laboral incide en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

1.5.1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica dentro de los siguientes parámetros:

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA: Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la estabilidad laboral, que es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido. Además de conocer aspectos importantes de la gestión de personal.

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA: Existe la necesidad de mejorar el nivel de conocimiento acerca de la estabilidad laboral y también buscará conocer los problemas recurrentes además de aspectos

positivos y negativos que se relacionan con la estabilidad laboral de los empleados contratados por locación de servicios, de este Municipio y como ella afecta a la gestión de personal.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA: Porque nos permitirá aplicar el método científico, a diversas situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia, que una vez que sean demostradas su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

JUSTIFICACIÓN SOCIAL: Por qué este tema ha sido poco estudiado en la región y servirá como fuente de consulta para los estudiantes de las escuelas de administración de las universidades de la Región, y teniendo en cuenta esta investigación se generaran algunas nuevas líneas de investigación, que podrán ser desarrolladas por otros investigadores, también se convertirá en un antecedente regional, que podrá ser citado por otros investigadores en otros estudios; y los resultados podrán ser utilizados para incrementar el conocimiento sobre la administración de personal.

1.5.2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Por otra parte, en cuanto a su alcance, esta investigación abrirá nuevos caminos para estudios sustantivos que presenten situaciones similares a la que aquí se plantea, sirviendo como marco referencial a estas.

1.5.3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En el desarrollo del estudio se encontraron algunas limitaciones que se mencionan a continuación:

- Definir el área de investigación dentro de la ciencia administrativa, para poder identificar el tema a estudiar.
- El período de tiempo para la recolección de la información y para la revisión bibliográfica, además de identificar los antecedentes locales.
- Lograr la participación de los empleados del municipio en el desarrollo del estudio, demandando un tiempo prudencial.
- El diseño de los instrumentos para recolectar información, teniendo en consideración las dimensiones e indicadores, además definir el tipo de escalas a utilizar.
- Los costos que generó el estudio se solventaron con recursos propios y un financiamiento externo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Valdizón, K. (2015). En la investigación titulada: ***“Estudio de los Factores que Conllevan a la Estabilidad Laboral del Personal que Trabaja en la Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá, A.V.”*** Alta Verapaz. (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Los colaboradores de Distribuidora San Pablo manifestaron que los factores que más han contribuido en su permanencia en la empresa son la motivación, satisfacción, relaciones interpersonales y liderazgo; ya que estos favorecen su compromiso con la empresa. El nivel de satisfacción de los trabajadores de Distribuidora San Pablo es elevado, siendo este el segundo factor más importante en la estabilidad laboral del equipo humano de la empresa, en el cual reflejaron resultados favorables en aspectos como sentimiento de pertenencia, complacencia con las herramientas de trabajo, seguridad y trayectoria laboral. Sin embargo, se logró determinar que la satisfacción en cuanto a la fecha de pago no es un aspecto beneficioso ya que la mayoría expreso su desacuerdo con ello,

principalmente los trabajadores del área operativa y en una mínima parte del área de ventas. La retribución es el factor con menor relevancia en la estabilidad de los trabajadores, principalmente en los que pertenecen al área operativa, esto debido a que su nivel de escolaridad es bajo, por lo tanto, su salario es coherente a ello, dicho motivo implica también que no puedan aspirar a un mejor puesto. Lo que hace suponer que el sueldo que 68 devengan y beneficios que le otorgan no les permite satisfacer sus necesidades.

- Martín, M. (2015). En la investigación titulada: ***“Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño del Trabajador de Enfermería. Estudio Realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.”*** Quetzaltenango. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Entre los aspectos organizacionales que influyen en la estabilidad laboral en el desempeño de enfermería están el salario, el tipo de contrato que no permite tener un salario mensual constante sino a veces los pagos se retrasan, falta de prestaciones laborales, desmotivación para continuar estudiando, salarios bajos y también existe temor a perder el contrato de trabajo. De las condiciones internas que influyen en la estabilidad laboral de forma positiva, está el valor que dan al desempeño laboral del personal de enfermería, las capacitaciones constantes, hay trabajo en equipo y el ambiente físico de la institución que es agradable. La inestabilidad laboral produce insatisfacción, temor, baja productividad laboral, no tener derecho a conservar el trabajo, bajos ingresos económicos inaccesibilidad a continuar estudios.

- Quiloango, Y. (2014). En la investigación titulada: ***“La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del***

Trabajo vigente." Quito. (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.

- Se llegó a las siguientes conclusiones: Para finalizar con la presente investigación, y luego de revisar las principales leyes relacionadas con el derecho laboral y en concreto con lo que tiene que ver en relación a la estabilidad laboral en nuestro país, podemos darnos cuenta que el derecho al trabajo se ha plasmado en las legislaciones del mundo como resultado de las innumerables manifestaciones sociales, resultado de ello nuestra Constitución de la República del Ecuador determina que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía familiar; es decir, mediante el trabajo se procura obtener los recursos económicos que permitan cubrir las imperantes necesidades del trabajador y de todos quienes dependen de él. No cabe duda que cuando hablamos de estabilidad laboral, el contrato de trabajo, traducido como el convenio bilateral y la ejecución inmediata del trabajo, es fuente de donde nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores; es decir, si el trabajador realiza sus funciones ininterrumpidamente a través del tiempo y el empleador le brinda su confianza, le paga su salario y le otorga las demás prestaciones sociales previstas en la ley, se van creando las condiciones para que opere la estabilidad y por ende la continuidad en el empleo. De esta forma se pretende proteger al trabajador de los despidos arbitrarios que le privan del sustento diario que le proporciona su trabajo noble y digno y por ello interviene el Estado a través del derecho a la estabilidad consagrado en la Carta Magna, para garantizar una situación de hecho como es la permanencia en el trabajo, que, sin embargo, en la práctica sigue siendo letra muerta.
- Verdugo, V. & López, M. (2013). En la investigación titulada: ***“La Estabilidad Laboral y su Incidencia en el Clima Organizacional del Personal que Pertenece a la Empresa***

Promodinastia del Cantón Milagro." Milagro. (Tesis de Ingeniería). Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La Empresa PROMODINASTIA posee falencias en el área administrativa lo que no le permite al crecimiento y éxito de la Organización. Promodinastia no cuenta con el Departamento de Talento Humano para seleccionar al personal para cada cargo; sino que lo realiza cualquier miembro de la empresa, lo que afecta notablemente en el cumplimiento de las operaciones asignadas. La mayor parte de los encuestados indicaron que no existe un trabajo en equipo dentro de la Empresa debido a la falta de comunicación existente es notoria al no tener alguna persona que les indique las tareas que deben realizar. → Los trabajadores muestran poca motivación, siendo uno de los factores el escaso reconocimiento de parte de los directivos a sus labores desempeñadas. La deficiente organización interna afecta directamente al Clima Organizacional lo cual impide un eficiente desempeño laboral.

- Calderón, Z. (2013). En la investigación titulada: **"La Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral" (Estudio Realizado En Lubricantes la Calzada S.A.)**." Quetzaltenango. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La cultura organizacional que se trasmite dentro de la organización no permite a los colaboradores sentirse parte de ella, no se sienten identificados y con ello no logran llegar a las metas y al mismo tiempo tienen poca participación en la resolución de problemas dentro de la organización. La estabilidad laboral que se maneja en la organización hace que los colaboradores desconfíen en todos los procesos y cambios que se emplean en la empresa ya que no se sienten identificados y estables en su puesto de trabajo, el índice de rotación es elevado provocando que se sienta inestabilidad en

los colaboradores. Es necesario implementar una cultura organizacional para que se maneje dentro de la organización y así poder mejorar el nivel de confianza, eficiencia y eficacia de los colaboradores con el fin de mantener la estabilidad laboral óptima evitando un alto índice de rotación.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- Del Castillo, A. (2017). En la investigación titulada: ***“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad Continental. Huancayo.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre el conocimiento con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.71 representó una alta asociación entre el conocimiento y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y se demuestra que existe relación significativa entre las habilidades con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.94 representó una alta asociación entre las habilidades y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación. Se demuestra que Existe relación significativa entre motivación con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.85 representó una alta asociación entre la motivación y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación. Se demuestra que Existe relación significativa entre las actitudes con

el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la 92 Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.44 representó una regular media asociación entre las actitudes y la variable Desempeño Laboral. Se aprobó esta relación planteada y esta relación.

- Iglesias, K. (2016). En la investigación titulada: ***“Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como Consecuencia de la Aplicación del precedente Huatuco”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Huánuco. Huánuco.

Se ha determinado que el precedente vinculante Huatuco vulnera el Derecho a la Estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728° – Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según lo referido por los concedores del Derecho laboral como también lo demuestran las sentencias analizadas, en las cuales se han obtenido fallos favorables para el trabajador y se ordenó la reposición laboral, empero con posterioridad estas fueron declarados nulos; todo lo actuado hasta la calificación de la demanda, provocando el desempleo masivo de las personas. En consecuencia, se determina de lo anterior que el Tribunal Constitucional más allá de la búsqueda de legalidad, tiene la intención de salvaguardar los intereses económicos del Estado y evadir obligaciones laborales, por lo que no es conveniente para el estado la reincorporación de los cientos de trabajadores para los cuales ya ni existen puestos desocupado, ni presupuesto para pago de sus derechos. Está demostrado que el precedente Huatuco guarda en ella muchas inconsistencias, ello debido al apresurado establecimiento de un precedente en la cual no se respetó los presupuestos básicos para la emisión de un precedente vinculante, por lo que su establecimiento está

orientando al fracaso ya que si hasta la fecha el Tribunal Constitucional y otras instancias judiciales se han pronunciado respecto al precedente, ninguna de ellas ha validado el precedente en su totalidad, cuestión que demuestra que todo acto que vulnera de derechos es rechazado no solo por los estudiosos del derecho sino también por la sociedad, quienes mediante sus recursos protestan ante tal abuso.

- Escandón, N. (2016). En la investigación titulada: ***“Influencia de la estabilidad laboral como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo de la Compañía Acuícola Junín S.A.C. - Huancayo, 2015.”***. (Tesis de Licenciatura). Universidad Continental. Huancayo.

Se llegó a las siguientes conclusiones: El desempeño del personal que logró estabilidad laboral es significativamente mayor ($p \leq 0.05$) que el personal contratado en la dimensión de propósito, con 79% contra 72%. Así, existe una diferencia significativa ($p = 0.044$). En cuanto a supervisión y control, se observa que el 79% de los trabajadores que logró estabilidad laboral (tabla y gráfico 4) siente que es observado permanentemente en sus niveles de productividad en comparación con el 75% de los contratados. Existe, así, una diferencia significativa ($p = 0.047$). 5. Se observa, en la dimensión de reconocimiento (tabla y gráfico 5), que el 82% de los trabajadores con estabilidad laboral puede participar en proyectos que le permite alcanzar éxitos profesionales, como desempeñar su función según sus objetivos, en comparación con el 64% de los contratados. Hay una diferencia significativa ($p = 0.001$). 6. En relación con la comunicación (tabla y gráfico 6), se observa que el 69% de los trabajadores que logró estabilidad laboral considera importante la comunicación para mantenerse informados de lo que ocurre en la organización, en comparación con el 59% de los contratados. Existe una diferencia significativa ($p = 0.015$).

- Cruz, I. (2015). En la investigación titulada: ***“Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas - 2015”***. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La presente investigación aborda la problemática de la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, teniendo en cuenta el enfoque y modelo de gestión pública, cuyo proceso consiste en planificar, organizar, dirigir y evaluar los resultados institucionales, éstos ligados a la estabilidad laboral y al desempeño laboral de los trabajadores; como tal, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2015. La investigación desarrollada se enmarca dentro del tipo descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. La población lo conformó 120 trabajadores; así mismo, para determinar la muestra se procedió mediante la tabla de error de Fisher, Arkin y Colton y el procedimiento mediante la fórmula matemática, resultando 92 trabajadores, se utilizó el muestreo probabilístico simple a quienes se les aplicó un cuestionario de 30 ítems, para conocer la estabilidad laboral y 30 para el desempeño de los trabajadores, previamente el instrumento fue sometido a la validación de expertos y a la confiabilidad estadística de Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos mediante la técnica del análisis inferencial, luego de aplicar el software SPSS 21, prueba Rho de Spearman a un nivel de significación del 0.05, concluyó que existe un nivel de correlación moderada ($r_s=0.589$) entre

ambas variables y existe una relación significativa ($p=0.000$) entre estabilidad laboral y desempeño de los trabajadores.

- Concha, C. (2014). En la investigación titulada: **“Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza Según el Tribunal Constitucional”**. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Se llegó a las siguientes conclusiones: La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. El tipo de estabilidad que se encuentra regulado en el Perú es el de la estabilidad laboral relativa impropia, en este sistema la protección contra el despido arbitrario del trabajador es la indemnización, Teniendo su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). Sin embargo, los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

- Pacheco, J. (2016). En la investigación titulada: **“La eficiencia de la capacitación y mejoramiento en la gestión de personal de la EPS SEMAPACH S.A. Chíncha 2015”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Ica. Chíncha.

Se concluye que para recolectar y procesar los datos se aplicó técnicas, tales como: análisis documental, encuesta, organización

y tabulación de datos, cuadros y representaciones estadísticas. En la comprobación de la hipótesis se aplicó un cuestionario de 12 preguntas con alternativas medibles, realidad que fue contrastada en el campo. La población de estudio comprendió a todos los trabajadores de la empresa materia de estudio; siendo la muestra 107 trabajadores, la misma que se trabajó a un nivel de confianza del 95% y un margen de error permisible del 5%. Según resultados arribados y en función a la comprobación de la hipótesis se llegó a la siguiente conclusión general: la utilización de los recursos para la capacitación incidió de una u otra forma en el mejoramiento de la gestión de recursos humanos.

- Guillen, C. (2015). En la investigación titulada: “**Gestión de personal y su relación con el clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.** (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Chincha.

Se concluye que el presente estudio tiene como propósito determinar la relación que existe entre gestión de personal y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar la gestión de personal y el cuestionario sobre el clima institucional. Los resultados demuestran que entre las variables gestión de personal y clima institucional existe una correlación de $r = 0,787$. Es decir, a un buen nivel de gestión personal le corresponde un buen nivel de clima institucional; a un deficiente nivel de gestión de personal le corresponde un deficiente nivel de clima institucional. Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión de personal y el clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.

- Sologuren, V. (2015). En la investigación titulada: “**El Coaching como estrategia gerencial y su influencia en la gestión de**

personal de la tienda París en el centro comercial El Quinde en la ciudad de Ica en el período 2015". (Tesis de Licenciatura).

Universidad Alas Peruanas. Ica.

Se concluye que existe influencia significativa entre el Coaching como estrategia gerencial y la gestión de recursos humanos de la tienda París en el centro comercial el Quinde en la ciudad de Ica en el periodo 2015. Además, se concluye que existe influencia significativa entre el conocimiento del Coaching y la gestión de recursos humanos de la tienda París en el centro comercial El Quinde de en la ciudad de Ica en el período 2015. Existe influencia significativa entre la aplicación del Coaching y la gestión de recursos humanos de la tienda París en el centro comercial El Quinde en la ciudad de Ica en el período 2015. Existe influencia significativa entre el entre el desarrollo del Coaching y la gestión de recursos humanos de la tienda París en el centro comercial El Quinde en la ciudad de Ica en el período 2015.

- Zarate (2015). En la investigación titulada: ***“Influencia de la Planeación Estratégica y la gestión de personal en los empleados de la empresa agroexportadora, MKL EXPORT SAC”***. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica.

Se concluye que según el análisis realizado en la empresa encontramos la falta de un equipo gerencial congruente con las expectativas y prioridades de la empresa, la falta de un adecuado equipo operativo, debidamente capacitado, que se identifique con los objetivos claves que se plantea la empresa. Otro factor importante es la falta de información, pues para la formulación de los distintos planes se necesita información de diversos tipos y de manera oportuna. Además, este análisis presenta una falta de aplicación de la planificación estratégica debido a que los dueños de la empresa toman decisiones de manera subjetiva, más por

intuición que por sentido común y lo que realmente perjudica la gestión es sobre la marcha.

- Saravia, M. (2014). En la investigación titulada: **“Gestión de personal y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Grocio Prado Chincha, Ica – 2014”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Chincha.

Se concluye que la presente investigación fue de tipo No experimental con diseño descriptivo correlacional, con una población de 48 trabajadores. Se consideró para la muestra la misma cantidad de la población, siguiendo el tipo de muestreo por conveniencia. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar la gestión de personal y el cuestionario sobre el clima institucional. Los resultados demuestran que entre las variables gestión directiva y clima institucional existe una correlación de $r = 0,787$. Es decir, a un buen nivel de gestión de personal le corresponde un buen nivel de clima institucional; a un deficiente nivel de gestión personal le corresponde un deficiente nivel de clima institucional. Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión de personal y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Grocio Prado Chincha, Ica – 2015.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. ESTABILIDAD LABORAL:

2.2.1.1. CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL

Según Gacetalaboral.com (2016). La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no

prevista en la Ley. La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador. Nuestra Constitución prevé que la “Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

En consecuencia, la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario. En nuestro ordenamiento no existe un régimen expreso de estabilidad laboral absoluta establecido en la Constitución; sin embargo, sobre este punto nos referiremos más adelante a la posición del TC sobre los despidos en nuestro sistema jurídico y la tutela que les ha brindado este organismo.

Asimismo, los convenios internacionales reconocen la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con causas de justa separación. En casos de despido injustificado, sostienen dichos convenios, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

2.2.1.2. BENEFICIOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Según García, G. (2016). La estabilidad laboral es vista por muchas personas como algo del pasado. Sí es cierto que los contratos temporales pueden aportar una flexibilidad muy necesaria en muchas situaciones, sí es

cierto que existen circunstancias en las que los despidos son irremediables, pero no es menos cierto que el contrato fijo y la estabilidad laboral aportan grandes beneficios a empresas y trabajadores y generan beneficios para el conjunto de la economía. Entre ellos tenemos:

A. La estabilidad laboral es esencial en los proyectos más ambiciosos a largo plazo.

Las inversiones importantes, los proyectos innovadores, los contratos a largo plazo con buenos clientes son algunos ejemplos de proyectos que requieren un tiempo y muchas clases de esfuerzos por parte de la empresa. En esos esfuerzos, el protagonismo de los trabajadores en la implicación personal con el proyecto es clave y para ello se requiere una estabilidad laboral, una permanencia duradera en el tiempo dentro del proyecto. Pero, más aún, la experiencia del trabajador tiene un valor estratégico para la empresa que no querría ver cómo acaba ese valor en manos de su competencia.

B. La estabilidad laboral favorece las políticas de formación dentro de la empresa.

La formación laboral puede mejorar la calidad del trabajo realizado por los empleados de la empresa, por lo que puede ser entendida como una inversión. Se incurre en unos costes de formación para recuperar los desembolsos en el futuro por la vía de un incremento de la productividad de los trabajadores de la empresa. La estabilidad laboral es necesaria para que exista ese futuro en el que recuperamos la inversión. Además, algunos programas ambiciosos de formación requieren

de tiempo para impartirse, lo cual solamente es posible en un contexto de estabilidad laboral.

- C. La estabilidad laboral ayuda a capitalizar la experiencia.** La repetición de una determinada tarea, observando los aciertos y errores; el examen de las oportunidades de mejora; la experimentación de nuevas misiones dentro de la empresa o la creación de una red de contactos dentro y fuera de la empresa son algunos ejemplos de actividades laborales que se ven beneficiadas con el paso de un tiempo. Si bien es cierto que el tiempo más fructífero es el del comienzo, donde todo lo nuevo puede aportar mucho al trabajador que se incorpora, no es menos cierto que el conocimiento de los trabajadores más experimentados dentro de la empresa facilita enormemente ese proceso.
- D. La estabilidad laboral puede mejorar la motivación de los trabajadores.** La estabilidad laboral bien gestionada puede generar en los trabajadores el sentimiento de pertenencia a una empresa y unos proyectos que merecen la pena, por los que tiene cuenta luchar. Por otro lado, la estabilidad laboral genera un mayor conocimiento de los responsables de la empresa sobre los resortes que mueven la motivación de sus trabajadores. El trato es una fuente de conocimiento de cuáles son los incentivos que mueven el comportamiento de cada uno de los trabajadores.
- E. La estabilidad laboral puede generar una referencia positiva para el cliente.** La clientela habitual es uno de los tesoros más preciados de cualquier empresa. Pero

los clientes habituales, especialmente en los servicios con una atención directa al público, requieren una atención personal y una referencia. Encontrarse siempre a las mismas personas, que conocen al cliente, aporta un conocimiento y una confianza en que esas personas sabrán encontrar la solución idónea para cada situación conforme a sus preferencias personales.

F. La estabilidad laboral mejora psicológicamente a los trabajadores.

La estabilidad laboral es una forma de estabilidad que aporta su granito de arena (importante granito de arena) a la estabilidad vital de los trabajadores. El trabajo estable ayuda a planificar proyectos vitales, sabiendo que es menos probable encontrarse sin recursos materiales para afrontarlos. La estabilidad laboral elimina una fuente de preocupaciones perjudiciales para el trabajador. Algunas de esas preocupaciones pueden generar respuestas físicas y psicológicas equivocadas ante la presión. El trabajador sin estabilidad laboral puede sentir que, haga lo que haga, sus proyectos vitales y sus anhelos son inviables, lo que merma su capacidad de adaptación y respuesta ante la presión.

G. La estabilidad laboral ayuda a la formación de equipos.

Una parte del éxito de las empresas depende de la formación de equipos bien conjuntados en áreas clave. Eso no se consigue solamente buscando a los profesionales más adecuados, sino generando un conjunto de relaciones positivas entre ellos, en las que el trabajo de cada uno refuerce el trabajo de los demás. Tejer esa relación positiva requiere de un tiempo, tiempo que reclama estabilidad laboral entre los

miembros del equipo. Incluso la marcha o la pérdida por cualquier motivo de miembros del equipo es un proceso de aprendizaje dentro de la empresa que requiere un tiempo, una estabilidad.

H. La estabilidad laboral genera responsabilidad. En toda empresa es esencial la responsabilidad, entendida como la actitud de hacerse cargo de los cometidos encomendados, pero también de saber responder y rendir cuentas. Pero, para responder y rendir cuentas, se necesita una permanencia. El trabajador que no va a permanecer dentro de la empresa no tiene los mismos incentivos a la responsabilidad, porque es probable que cuando se observen los resultados de su trabajo ya esté fuera de la empresa.

I. La estabilidad laboral puede contribuir a generar acomodación, pero eso es un reto para la empresa. Sí, la estabilidad laboral puede generar el efecto pernicioso de la acomodación. El trabajador puede pensar que, como su trabajo es estable, no necesita ganarse el puesto. Las empresas deben evitar caer en la repetición de los mismos errores y no deben intentar ofrecer siempre las mismas soluciones al cliente, con independencia de que los problemas y necesidades del cliente cambien.

2.2.1.3. ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERÚ

Según Coronado, E. (2007). La estabilidad laboral se puede presentar en dos momentos: al inicio de la relación laboral y al término de esta. En efecto, la estabilidad de

entrada busca garantizar que el trabajador, desde el inicio de la relación, obtenga la garantía de permanencia. En nuestro país, esta estabilidad se obtiene una vez superado el período de prueba. La estabilidad de salida, en cambio, consiste en otorgar la garantía al trabajador de que el término de la relación laboral se producirá sólo por causa justa. Es en este segundo momento estabilidad de salida donde doctrinalmente se realiza la siguiente clasificación:

A. Estabilidad Absoluta: Se da con la reincorporación efectiva del trabajador. En este caso, resulta inevitable la anulación del acto ilegítimo por lo que corresponde la reincorporación. Podemos concluir que esta clase de estabilidad típica se da en el caso del funcionario público, pues no existe otra alternativa ante un acto administrativo arbitrario.

B. Estabilidad Relativa: Se produce cuando la protección frente al despido no llega a garantizar la reincorporación efectiva del trabajador. Esta segunda clase se puede manifestar, a su vez, de dos formas: La propia y la impropia:

- Estabilidad Relativa Propia, se da cuando el despido resulta ineficaz pero la sanción no es la reposición sino la indemnización. La ineficacia del despido genera que se abone las remuneraciones dejadas de percibir.
- Estabilidad Relativa impropia, cuando corresponde solo la indemnización y el despido es considerado válido. Existe controversia en considerar esa última forma como estabilidad. Se señala que al ser la ineficacia del despido el elemento indispensable de

la estabilidad, no podemos considerar la “Estabilidad impropia” como tal.

2.2.1.4. LA ESTABILIDAD LABORAL, ROL DE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR

Zaniuk, B. (2008). La estabilidad laboral es algo que todos buscamos en un empleo, suponemos que se trata de una sensación de seguridad que nos será provisto por el empleador, pero, a decir verdad, en la creación de esta seguridad o certeza se conjugan muchos otros factores; algunos de ellos dependen exclusivamente del empleado. Así, podríamos arriesgar que la estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, pero todo derecho conlleva, intrínseco, una obligación, y en este caso a muy grandes rasgos, se trataría de no incurrir en faltas graves o no admitidas por el empleador.

La garantía de tener ingresos es lo que el trabajador persigue, para poder satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin tener que incurrir en especulaciones o vivir con temor de quedarse sin ingresos por la ruptura del vínculo laboral, sea la causa que fuere. El régimen de estabilidad laboral ha sido creado para proteger al trabajador en relación de dependencia, limitando la libertad con la que el empleador puede despedir trabajadores de manera arbitraria, causando un constante crecimiento del índice de desocupación y sub empleo que genera inseguridad laboral y económica y la imposibilidad de conseguir una plantilla permanente de trabajadores que conozcan las características del oficio.

Las organizaciones están obligadas a asegurar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado para desarrollar las tareas que se le piden, estas condiciones son amplias e incluyen desde aspectos físicos hasta psicológicos. Estas exigencias se encuadran en las condiciones de empleabilidad, que obliga a capacitar al personal, otorgar incentivos por productividad, un ambiente laboral adecuado y condiciones estructurales cómodas, entre otras disposiciones. Será la observación de todos estos ítems que permitirán evaluar un trabajo y la productividad de los trabajadores.

Para que una persona pueda gozar de estabilidad laboral será necesario que no pierda su capacidad de innovación y de aportes permanentes a la organización para que sean sus servicios los que se necesiten y así restar importancia a su edad, sexo o cualquier otro condicionante que podría concurrir en una suplantación del trabajador. Si bien no puede decirse que alguien sea indispensable, el empleado capacitado, puntual, responsable y proactivo gozará de estabilidad laboral porque es útil a los intereses de la empresa en que trabaja; si estas condiciones se alteran, corre peligro su estabilidad. Por parte de las empresas, como hemos dicho anteriormente, tienen el deber de garantizar que la productividad de un empleado será valorada más allá de otros factores que pueden resultar caprichosos, como el sexo o la edad. Existen muchas empresas que prefieren tener un plantel de empleados masculinos, o recepcionistas mujeres; sin importar cuánto más capaz puede ser una persona del otro sexo.

Así, la estabilidad laboral pasa a ser una cuestión de todos, empresas y empleados que comparten la responsabilidad, derecho y obligaciones de dar y recibir en la medida justa de sus esfuerzos. Cuando esto ocurre, la estabilidad laboral ni siquiera es un tema de preocupación o debate: los trabajadores hacen su mejor trabajo y las empresas pagan lo mejor que pueden. No hay especulaciones en ninguno de los dos bandos.

2.2.1.5. LAS DIFERENCIAS ENTRE UN EMPLEADO PÚBLICO Y PRIVADO

Según Finanzas Personales (2016). Se dice que el pasto siempre se ve más verde del otro lado de la calle. Bueno, así parece ser con quienes trabajan en el sector público y el sector privado, pues cuando se está del otro lado, se piensa que el otro tiene mejores condiciones y beneficios... ¿Pero... qué tan cierto es esto?

A continuación, se destacan las diferencias entre un sector y otro y las condiciones que debe aceptar de un lado y del otro, por si tiene un ofrecimiento en esta rama.

A. Instalaciones: Por lo general las empresas públicas tienen instalaciones antiguas, respecto a las empresas del sector privado, por lo que las compañías privadas brindan salas de juego, gimnasios y espacios de distensión a sus empleados.

B. Estabilidad: Las empresas privadas manejan mucha más estabilidad, pues sus directivos, generalmente permanecen grandes periodos en los cargos de poder. Por lo cual es probable que su permanencia en el

trabajo no dependa del cambio de administración, algo que sí sucede con algunos de los empleados públicos, quienes corren el riesgo de ser removidos de su cargo cuando el jefe del sector cambia.

C. Horarios: Las horas de trabajo de un empleado público suelen ser mucho más a menos que los del empleado privado, dependiendo claro está de cada entidad y persona. El primero suele comenzar más temprano que el segundo, pero también desocuparse antes. En general, en el sector público se cumplen jornadas de unas 7 horas, mientras que en el privado de unas 9. Respecto al trabajo los fines de semana, es mucho más probable que no exista este tipo de horarios en el sector privado, que en el público.

D. Vacaciones: El trabajador de empresa privada tiene una cantidad determinada de días de vacaciones, (15-30 días hábiles). No obstante, el empleado estatal tiene más días de descanso y, en general, puede gozar de pequeñas vacaciones en diferentes épocas del año.

E. Licencias: El trabajador estatal cuenta con la virtud de tomarse muchas y diferentes licencias, lo cual no ocurre en el empleo privado. Sin embargo, muchos empleados públicos ni siquiera hacen uso de la mitad.

F. Salario: Regularmente, en cargos altos, el salario que percibe un trabajador público tiende a ser muy inferior al del que trabaja en una empresa privada, pero en ocasiones mandos medios y técnicos, los puestos públicos sí se llevan una ventaja.

2.2.1.6. DERECHO DEL TRABAJADOR

Fernández, D. (2018). Es de suma importancia conocer los derechos del trabajador para saber qué actitud se puede tomar ante determinados sucesos que forman parte de la vida laboral. Los trabajadores tienen como derechos básicos: Trabajo y libre elección de profesión u oficio; Libre sindicación; Negociación colectiva; Adopción de medidas de conflicto colectivo; Huelga; Reunión; Información, consulta y participación en la empresa.

La ley del salario es un caso más en protección para la formación e información de esta. En el caso de la información sobre la ley de salario necesita una protección para la formación. La ley del salario es un caso muy polémico. La función del Derecho laboral es reglar la actividad humana de carácter lícito prestada por un trabajador a un empleador a cambio de una contraprestación. El Derecho laboral regula, mediante principios y normas jurídicas, las relaciones entre empleadores, trabajadores, las asociaciones sindicales y el Estado.

En el caso de la ley de salario pone condiciones sobre la información de vacaciones en las empresas. También el caso de salario base presta información de empresas y las condiciones para las vacaciones. También hay que conocer cada caso para aplicar la ley del salario en las empresas y periodo de vacaciones. Dentro del ámbito del trabajo se puede hablar de la existencia de una relación asimétrica entre el empleador y el empleado. La manifiesta fortaleza del primero con respecto al segundo explica la función de

amparo hacia el trabajador que contempla el Derecho laboral, que restringe la libertad de empresa para protegerlo.

Existe un debate entre los tratadistas que discuten de qué orden es la naturaleza jurídica del Derecho laboral. Los que abogan por el orden público reclaman la necesidad de analizar la relación jurídica existente para descubrir si la norma que lo rige es o no de carácter público. Aquellos que respaldan el orden privado apelan a los sujetos interventores en la relación jurídica y argumentan que, si estos sujetos son de Derecho Privado, la relación lo será también. Pero el Derecho del Trabajo es un híbrido por su naturaleza, puesto que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

2.2.2. GESTIÓN DE PERSONAL

2.2.2.1. CONCEPTOS GESTIÓN DE PERSONAL

Según Espanol.thelawdictionary.org (2018). La gestión de personal consiste en seleccionar a las personas adecuadas para el trabajo adecuado, con las habilidades adecuadas, evaluar el trabajo, formar a los empleados, asegurando una comunicación efectiva dentro de los niveles y asegurarse de que los empleados están trabajando hasta sus niveles máximos de productividad.

Rodríguez, Y. (2013). Es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una

calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.

La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura. Administrar Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

Los objetivos de la Gestión de Recursos Humanos derivan de los objetivos de la organización. Uno de los objetivos principales que caracteriza a toda empresa, es la elaboración, distribución y comercialización de algún producto, bien o servicio (como una actividad especializada).

2.2.2.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE PERSONAL

Mooqia.com (2016). El objetivo final de todos los procesos de gestión de RRHH en una organización es el de “orientar el comportamiento de las personas que la integran hacia el logro eficiente de los objetivos establecidos por la Dirección”.

Para comprender en profundidad el funcionamiento de las organizaciones resulta crítico tomar plena conciencia de que las conductas de las personas que las dirigen e integran determinan absolutamente todo lo que sucede en ellas, y por lo tanto sus resultados. Trabajos bien o mal realizados, negocios rentables o catastróficos, proyectos terminados a tiempo o eternamente atrasados, inversiones certeras o

equivocadas, comunicaciones oportunas o inoportunas, decisiones correctas o incorrectas en todos los niveles, trabajo seguro o accidentes continuos, inventos exitosos o inútiles, productos de calidad óptima o lamentable, o entre una infinidad de posibles eventos organizacionales, todos surgen del comportamiento de las personas involucradas en los distintos niveles.

Así, las organizaciones con empleados cuyos comportamientos se alinean a los objetivos estratégicos, gracias a una excelente gestión de los recursos humanos, están muy bien encaminadas a la eficacia y la eficiencia, y por lo tanto al éxito. Por otro lado, las organizaciones en las cuales los comportamientos se alejan de los objetivos establecidos, debido a una deficiente gestión de los recursos humanos, están encaminadas a la ineficacia y la ineficiencia, y, finalmente, al fracaso.

Para poder orientar positivamente el comportamiento de otras personas, es preciso antes comprender los mecanismos fundamentales que generan dicho comportamiento. Las ciencias que estudian con más profundidad estas leyes son la psicología y la sociología. Con esto en mente, podemos afirmar que cualquier jefe, gerente o director que pretenda dominar la compleja ciencia de conducir a otras personas deberá indefectiblemente incluir entre sus estudios a estas disciplinas, las cuales constituyen los pilares fundamentales o cimientos de la gestión de recursos humanos.

2.2.2.3. LA GESTIÓN DE PERSONAL COMO HABILIDAD CLAVE EN LA ERA DEL CONOCIMIENTO

Según Descubretalento.com (2016). Los trabajadores de esta nueva era, destacan sobre todo por dos características importantes: capacidad de pensar y la creatividad. La gestión de uno mismo como habilidad fundamental para los trabajadores del siglo XXI:

- Conocer cuál es su tarea en cada momento: focalizar y priorizar en lo verdaderamente importante.
- Ser responsable de su trabajo. Capaz de gestionarse a sí mismo. Ser autónomo: actitud proactiva y emprendedora unido al compromiso.
- Innovación continua como parte del trabajo y del proceso.
- Aprendizaje continuo y formar a otros: conciencia de mejora continua y de desarrollo personal y profesional a lo largo de la carrera profesional.
- Poner el foco tanto en la productividad como en la calidad: coherencia tanto a los objetivos como a los valores.
- Trabajar para una determinada organización: aportar valor y alinear tus objetivos con los de tu proyecto, equipo y organización.
- Las organizaciones deben considerar al trabajador como un activo no un coste: aportar valor a la organización desde tú “marca personal” y talentos.
- Capacidad de resolución y afrontamiento a diferentes situaciones: entrenar el autoconocimiento y competencias sociales.
- La autogestión como habilidad clave para todas las facetas de la vida, no solo en el trabajo: ser consciente de la importancia de las habilidades personales y la inteligencia emocional.

- La falta de organización puede dar al traste con nuestra situación financiera y con las relaciones interpersonales. Poner el foco tanto en los aspectos “soft” (Desarrollo de personas y organización) como la parte “hard” (Gestión y administración) de la organización y empresa.

La autogestión va más allá que la propia gestión del tiempo, está relacionada con:

- Conocerse uno mismo: valores, visión, misión, fortalezas, debilidades. Debemos partir de nuestras fortalezas.
- Definir objetivos: a todos los niveles, estableciendo prioridades y minimizando las urgencias.
- Desarrollar tu productividad: ser proactivo tomando el control, con actitud positiva y buscando el camino y vida que quieres vivir.
- Aprender a tomar decisiones, sobre las cosas que te conciernen.
- Mejorar tu autoestima y confianza: valorarse y aprender a decir no.
- Desarrollarte, crecer, mejorar: crear una disciplina adaptada y necesaria para adquirir conocimientos, mejorar las relaciones, cuidar tu mente y cuerpo.
- Aprender a gestionar el estrés y los conflictos para mejorar la estabilidad emocional.
- Gestionar mejor tu atención, para hacer más cosas y disfrutar más de tu tiempo.
- Desarrollar y mantener la motivación: perseverancia.
- Evaluación como hábito, para la mejora.

El objetivo general de la gestión propia, es empoderarnos para lograr la vida que tenemos y aumentar las posibilidades de tener una vida plena y feliz.

2.2.2.4. RECURSOS HUMANOS Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Según Pereda, J. (2013). La crisis ha puesto en evidencia algunos de los paradigmas y creencias que en torno a la gestión de Recursos Humanos de la Administración Pública había asentadas. Y es que, la gestión de personas debe cobrar un mayor protagonismo en la Administración Pública. Gestionar servicios públicos debe exigir rigor, profesionalidad y una clara orientación de eficiencia en el uso de los recursos disponibles. Por ello, el futuro de la función de recursos humanos de las administraciones públicas debería basarse en los siguientes elementos:

- A.** Desarrollar la función directiva. La dirección de las funciones desarrolladas en la administración pública debe realizarse sin dependencias ni interferencias que condicionen o desvirtúen criterios de funcionamiento técnicos bien orientado, basados en el rigor y la profesionalidad. En este sentido, desarrollar una función directiva implicará cambios normativos que faciliten una movilidad funcional ágil entre organizaciones.

- B.** Primacía de la gestión sobre la política. La gestión de recursos humanos debe ser más técnica y menos condicionada a decisiones políticas. Las decisiones deberán fundamentarse en criterios técnicos y de gestión y menos en decisiones sometidas a los vaivenes políticos. Será un principio a orientar las decisiones desde planteamientos de mejora continua y eficiencia organizacional. Por otra parte, la excesiva sindicalización en tiempos pasados debería abrir paso a

mecanismos de participación individual y representativa más favorecedores para garantizar la viabilidad de la entidad sin comprometer su futuro.

- C.** Gestión más técnica de los recursos humanos. Gestionar primando el rendimiento para desarrollar profesionalmente y retribuir el mérito deben ser los principios orientadores de la política de recursos humanos. Un verdadero desarrollo de personas que haga realidad una carrera profesional ágil (vertical y horizontal) es un aspecto fundamental. Por otra parte, desarrollar competencias implicará orientar el modelo de función pública a enfoques más actuales y necesarios, aquellos que no se basen fundamentalmente en la titulación, sino que apuesten por un modelo que fomente y prime competencias clave, que pasan por reconocer las capacidades, habilidades y actitudes necesarias en el desempeño de los puestos de trabajo. Las unidades de recursos humanos deben dejar de ser meras unidades de trámites y convertirse en parte activa de la definición de la estrategia corporativa contribuyendo técnicamente a la orientación necesaria.
- D.** Consolidar una cultura organizacional basada en el desempeño. Es necesario afianzar valores en la administración que trasladen mensajes claros de comportamiento ligados a la mejora y eficiencia de los servicios públicos. Procesos como la evaluación del desempeño deben generalizarse y asumirse como necesarios para convertirse en una pieza clave en la gestión de personas. Por otra parte, la flexibilidad, movilidad y polivalencia deben ser introducidas en la gestión de personas como variables clave para

organizaciones muy diversas, pero necesitadas de una permanente adaptación, lo que implica abandonar estructuras rígidas impuestas por instrumentos como la Relación de Puestos de Trabajo que encorsetan la gestión.

E. Desterrar que lo público es sinónimo de ineficiencia. La sostenibilidad de las entidades debe orientar decididamente las decisiones en materia de costes de personal. Estamos ante un coste económico muy relevante, por lo que se debe ser muy exigente en su utilización. Por otra parte, la orientación estratégica hacia el logro de resultados y cumplimiento de objetivos no debe estar reñido con el respeto de normas y derechos de los trabajadores. Una vez más la eficiencia en el uso de los recursos públicos debe orientar decisiones organizativas de gran calado, como, por ejemplo, la adecuación y racionalización de las plantillas a las necesidades reales organizativas en cada momento.

F. Auditar los procesos de recursos humanos. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento y el rigor en la aplicación de estos principios, las administraciones públicas deberían someterse periódicamente a la auditoría de sus principales procesos de recursos humanos. Destacamos entre ellos los siguientes:

- Auditoría de la selección, que garantice la incorporación de los trabajadores adecuados a las exigencias de los puestos de trabajo, cumpliendo en todo momento los principios de transparencia, mérito y capacidad.

- Auditoría de legalidad, que garantice el cumplimiento de normas, procedimientos y principios legales en materia de gestión de personal.
- Auditoría operativa o de eficiencia, que favorezca el uso eficiente de los recursos y el logro de los objetivos previstos.
- Auditoría de retribuciones, que garantice la equidad interna y externa desde principios basados en el mérito y el desempeño.

Con estas premisas, la gestión de los recursos humanos, la gestión de personas, en la administración pública estaría orientada hacia enfoques más adecuados a las verdaderas necesidades que la sociedad exige y demanda. Una administración pública, que, bajo el respeto a la ley, gestiona los recursos disponibles, siempre escasos, con eficiencia y rigor, con eficacia y exigencia.

2.2.2.5. CLAVES PARA LA GESTIÓN DEL PERSONAL

Según Corrales, A. (2018). Las múltiples necesidades y tareas pendientes de un país como Perú obligan a tener una gestión pública moderna, eficiente y rápida con facilidad de servicios de calidad a los ciudadanos. Ante ello, la gestión pública en el Perú aún representa problemáticas como la ausencia de una perspectiva estratégica para la gestión de personas. En la mayoría de las entidades públicas, todavía la comprensión y las acciones de la gestión de recursos humanos es predominantemente operativa y, por tanto, desconectada de los objetivos estratégicos de la misma”.

Además, el servicio civil en el Perú no es meritocrático, con baja institucionalidad, falta de idoneidad, expuesto al clientelismo político, con alta rotación y falta de garantías para un servicio de calidad en favor de la ciudadanía. Teniendo en cuenta este diagnóstico, a continuación, te detallamos cuáles son las nuevas tendencias en la gestión de personas en el sector público:

A. Una perspectiva estratégica. Según los lineamientos de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, propuesta por el profesor español Francisco Longo y que el Perú ha suscrito, los procesos de gestión humana deben formar parte de una estrategia integrada con los objetivos de la institución. Las nuevas tendencias en gestión de personas en el Sector Público parten de una concepción estratégica e implica que, a través de los diversos procesos de gestión humana, se vincule a las personas con los objetivos estratégicos de la organización.

B. Una gestión por competencias. La gestión de competencias en el sector público es una herramienta para predecir el éxito en el desempeño de las personas a partir de la identificación de los comportamientos positivos que hayan permitido alcanzar logros en una institución. A través de la gestión de competencias se busca alcanzar el mejor rendimiento de cada servidor público. Lo más relevante en gestión de personas consiste en aportar al logro de los objetivos de la organización, elaborando de forma técnica perfiles de puestos, realizando procesos de selección por competencias, desarrollando capacidades alineadas con dicho propósito, gestionando el rendimiento hacia dichos logros, entre otros.

A. El departamento de recursos humanos debe ser capaz de adaptarse a los cambios del sector, modernizando las herramientas y los recursos cuando sea necesario.

B. Orientarse hacia el cliente interno. El departamento siempre debe pensar en sus empleados, compensándolos y ayudándolos a su desarrollo personal.

C. Aprovechar los recursos tecnológicos, a fin de optimizar los costos, reducir las tareas administrativas y controlar las desviaciones de presupuesto.

D. Evitar los conflictos. El departamento debe trabajar a favor de las buenas relaciones interpersonales de los colaboradores.

E. Potenciar la comunicación interna. El gerente de recursos humanos debe desarrollar herramientas que le permitan tener contacto constante con los empleados, transmitir la filosofía y las informaciones relevantes de la empresa.

F. Darles participación a todos. Se le debe dar la oportunidad a todos los colaboradores de participar en la gestión, esto supondrá una descentralización de las funciones del departamento de Recursos Humanos.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Administración pública:** Conjunto de órganos y personas que en un Estado se encargan de gestionar los intereses públicos, manteniendo el orden, protegiendo el ejercicio normal de los derechos, facilitando la convivencia social.

- **Autoridad Competente:** Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.
- **Capacitación:** Consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos.
- **Compensación:** Indemnización económica por el esfuerzo o accidente a un/a empleado/a (por ejemplo, horas extraordinarias).
- **Competencias:** Conjunto de recursos psicológicos de la persona que ponen de manifiesto que es capaz de dirigirse, controlarse y organizarse a sí misma dentro de las normas de la sociedad.
- **Condiciones laborales.** Se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.
- **Condiciones de trabajo:** Conjunto de factores físicos, sociales y organizativos que constituyen el contexto en que una persona trabajadora desarrolla sus tareas.
- **Contrato temporal:** Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.
- **Contrato de trabajo.** Acción mediante la cual el empleado se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena.

- **Derecho laboral:** Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado.
- **Desempleado** Persona que en el periodo de referencia no trabajó, pero se encontraba buscando activamente una ocupación.
- **Despido laboral.** Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.
- **Empleo.** Se define como todas las personas, empleadas o trabajadores por cuenta propia, dedicadas a alguna actividad productiva
- **Ergonomía:** Disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados.
- **Evaluación.** Siendo la enseñanza una actividad intencional, dirigida a lograr objetivos de aprendizaje, se requiere del análisis continuo y sistemático de la evaluación.
- **Flexibilización laboral:** Es la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad real o presunta de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.
- **Gestión de recursos humanos:** Son el conjunto de políticas y estrategias formuladas en el ámbito político y a la regencia de recursos humanos para acciones desarrolladas en la esfera operacional.

- **Igualdad salarial:** Mediante el cual los individuos que realizan trabajos similares deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión, etc.
- **Inducción u Orientación:** Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta.
- **Jornada de laboral:** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del jefe para prestar su trabajo.
- **Jornada de trabajo:** Tiempo durante el cual dura el trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales.
- **Jubilación:** Es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral.
- **Prestaciones:** Es la acción y efecto de prestar (entregar algo a alguien para que lo use y después lo devuelva, ayudar al logro de algo, ofrecerse).
- **Presunción:** Acción y efecto de presumir. La que la ley mantiene mientras no se produzca prueba en contrario.
- **Proceso.** Es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico.
- **Proceso de trabajo:** Es la transformación hecha a través de una actividad humana determinada y utilizando medios de trabajo determinados.

- **Reglamento:** Conjunto de normas, procedimientos, prácticas o disposiciones detalladas, elaborado por la empresa y que tiene carácter obligatorio.

- **Relación de trabajo:** Es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona por medio de un salario cualquiera que sea el acto que le dio origen.

- **Trabajo:** Se refiere a las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios.

- **Valores:** Son la base moral ser enseñados desde la familia como primer círculo social, la escuela, los amigos y el trabajo, se van moldeando y aplicando en la vida diaria.

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe incidencia significativa entre la estabilidad laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

3.1.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS:

Hipótesis Secundaria 1

Existe incidencia significativa entre las condiciones laborales y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Hipótesis Secundaria 2

Existe incidencia significativa entre la supervisión laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Hipótesis Secundaria 3

Existe incidencia significativa entre el reconocimiento laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

3.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

A. VARIABLE INDEPENDIENTE

ESTABILIDAD LABORAL:

Es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. Coronado, E. (2007).

DIMENSIONES

- CONDICIONES LABORALES.

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2014).

- SUPERVISIÓN LABORAL.

Actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con

el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua. Pérez. D. (2015).

- **RECONOCIMIENTO LABORAL.**

Es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida. Definición ABC (2016).

B. VARIABLE DEPENDIENTE

GESTIÓN DE PERSONAL.

Es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. Rodríguez, Y. (2013).

DIMENSIONES

- **DESARROLLO DE COMPETENCIAS.**

Esta referida inicialmente al contexto laboral, ha enriquecido su significado en el campo educativo en donde es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes. López, L. (2016).

- **DESARROLLO LABORAL.**

Las competencias se desarrollan a medida que recorremos nuestro camino, algunas son fuertes otras débiles, pero lo

importante de este proceso es reconocer esas debilidades para trabajarlas y lograr un mayor desarrollo de estas. Universia.com (2014).

- **COMUNICACIÓN.**

Es el proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes. Ecured (2013).

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE

A. VARIABLE INDEPENDIENTE

- **ESTABILIDAD LABORAL.**

Significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Jelio, E. (2016).

B. VARIABLE DEPENDIENTE

- **GESTIÓN DE PERSONAL.**

Se encarga de obtener y coordinar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas. Díaz., B. (2013).

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores |
|---|---|--|--|--|
| VARIABLE INDEPENDIENTE ESTABILIDAD LABORAL | Es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley. Coronado, E. (2007). | Significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Jello, E. (2016). | <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales - Supervisión laboral - Reconocimiento laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Salario y desempeño laboral - Derecho de conservar su puesto de trabajo - Gozar de las prestaciones establecidas por ley - Empleo estable - Experimentar temor a perder el trabajo - Contrato que tiene en la institución - Evaluación constante - Mejora de métodos de trabajo - Coordinaciones previas - Apoyo en la solución de problemas - Reconocimiento por el desempeño - Participación en proyectos - Sentido de la labor que realiza - Función que desempeña es un reto - Respeto de funciones según el MOF. |
| VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN DE PERSONAL | Es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. Rodríguez, Y. (2013). | Se encarga de obtener y coordinar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas. Díaz, B. (2013). | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de competencias - Desarrollo laboral - Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de habilidades en el trato con las personas - Desarrollo de la capacidad en el servicio - Selección por competencias laborales - Perfiles para los cargos y tareas - Capacitaciones para desarrollar competencias - Crecimiento personal y grupal - Toma de decisiones por consenso - Tomar en cuenta las opiniones de los empleados - Propiciar el compromiso laboral - Reconocimiento por el logro de objetivos - Comunicación interna adecuada - Comunicación entre las áreas de trabajo - Comunicación rápida y flexible - Canales de comunicación adecuados |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Tipo de Investigación.

Se utilizó la investigación Aplicada por que ella busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Lozada, J. (2016).

4.1.2. Nivel de Investigación.

El nivel de investigación fue el Descriptivo-correlacional, porque se orienta a describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar.

Y correlacional por que se establecerá la relación múltiple entre las variables de estudio y de las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente. Lozada, J. (2016).

4.2. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizará la metodología científico, con enfoque cualitativo de diseño no experimental, cuyo método de investigación es hipotética – deductiva. Se utilizará una muestra de 134 trabajadores de un total de 205 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcona.

4.2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se aplicará será descriptivo-correlacional, ya que recolectan y analizan datos sobre cada una de las categorías, conceptos, variables, contextos y reportan los datos que obtienen, en un solo momento y con conceptos nuevos

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. Población.

Se define una población como un conjunto finito o infinito de personas, animales o cosas que presentan características comunes, sobre los cuales se quiere efectuar un estudio determinado. Gonzales, C. (2015).

Se estimó una población de empleados en 205, contratados por locación de servicios, que serán parte del estudio.

4.3.2. Muestra.

Se usó el muestreo aleatorio al azar, teniendo todos los elementos muestrales la posibilidad de ser elegidos para desarrollar el estudio. Ochoa, C. (2015).

La muestra resultante a encuestar será de 134 empleados.

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N-1) + z^2 \times p \times q}$$
$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 205}{0.05^2 \times (205-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = \frac{196.882}{1.4704} = 134$$

Dónde:

z = Grado de confiabilidad (95 %)
p = Número de éxitos (0.50)
q = Número de fracasos (0.50)
N = Población =205
E = Margen de error = 5%
n= 134

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS.

4.4.1. TÉCNICAS

Se utilizó como técnica la encuesta y está definida como: un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. QuestionPro (2015).

4.4.2. INSTRUMENTOS

Se utilizó el cuestionario, es un instrumento de investigación se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa. Osorio, R. (2016).

- En la elaboración del cuestionario se consideró las siguientes variables. Variable independiente: Estabilidad laboral con sus dimensiones: i). Condiciones laborales, con seis ítems. ii) Supervisión, con cuatro ítems. iii). Reconocimiento con cinco ítems.
- Variable dependiente Gestión de personal con sus dimensiones: i). Desarrollo de competencias, con cinco ítems. ii). Desarrollo laboral, con cinco ítems. ii). Comunicación, con cuatro ítems. Usándose para ello dos escalas: Una escala nominal la que me permitirá codificar las alternativas de cada pregunta e ingresarlas al sistema y una escala de Likert de dos opciones, las cuales son SI y No. Además de utilizarse una escala nominal donde:
Si es 1
No es 2

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTOS

VALIDEZ

Es el grado en el cual un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Marroquín, R. (2016).

A. Validez de constructo. Un constructo es un concepto. Así, la validez de constructo “intenta determinar en qué medida un instrumento mide un evento en términos de la manera como éste se conceptualiza, y en relación con la teoría que sustenta la investigación.

B. Validación por jueces o expertos. Establece la búsqueda por corroborar el consenso entre el investigador y los expertos con respecto a la pertinencia de cada ítem a las respectivas sinergias del evento y, de esta manera, apoyar la definición de la cual se parte.

CONFIABILIDAD

El criterio para determinar la confiabilidad del instrumento, está determinada por el coeficiente de Alfa Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Corral de Franco, E. (2016).

4.4.4. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

- Establecer el tema en el área Administrativa.
- Definir los tipos y fuentes de información, así como su acceso y disponibilidad.
- Recurrir a personas que conozcan sobre el tema desarrollar.
- Descripción de la realidad problemática a estudiar.
- Formulación de los problemas a investigar, objetivos e hipótesis.
- Operacionalización de variables, (de manera conceptual y operativa)

- Elaboración del marco teórico, teniendo en cuenta las variables de investigación.
- Diseño y aplicación de los instrumentos de investigación.
- Aplicación de la encuesta.
- Desarrollo del trabajo estadístico: Tabulación, sistematización, elaboración de cuadros y gráficos y el análisis de datos correspondiente.
- Desarrollo de las pruebas de Hipótesis, utilizando para ello la prueba del Chi cuadrado.
- Establecer las conclusiones y recomendaciones.
- Presentación de la tesis y revisión por parte del jurado revisor.
- Levantamiento de observaciones.
- Sustentación pública de la tesis.

CAPÍTULO V
RESULTADOS

5.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 134 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 134 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .897 | 28 |

Entonces se tiene un nivel de confiabilidad del 89.7%.

5.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

TABLA N° 01

CONDICIONES LABORALES

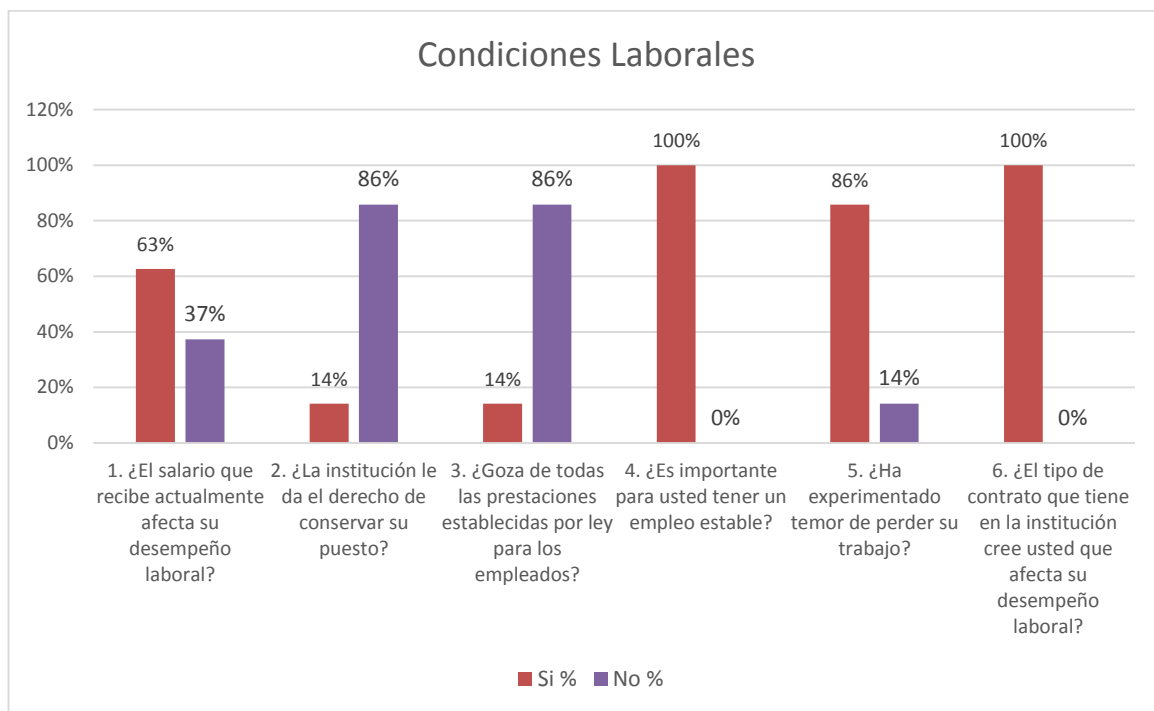
| Preguntas | Si | | No | |
|---|-----|------|-----|-----|
| | N° | % | N° | % |
| 1. ¿El salario que recibe actualmente afecta su desempeño laboral? | 84 | 63% | 50 | 37% |
| 2. ¿La institución le da el derecho de conservar su puesto? | 19 | 14% | 115 | 86% |
| 3. ¿Goza de todas las prestaciones establecidas por ley para los empleados? | 19 | 14% | 115 | 86% |
| 4. ¿Es importante para usted tener un empleo estable? | 134 | 100% | 0 | 0% |
| 5. ¿Ha experimentado temor de perder su trabajo? | 115 | 86% | 19 | 14% |
| 6. ¿El tipo de contrato que tiene en la institución cree usted que afecta su desempeño laboral? | 134 | 100% | 0 | 0% |

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 01

CONDICIONES LABORALES



Fuente: Tabla N°1

Autor: Elaboración propia

Interpretación:

Según la dimensión condiciones laborales, un 100% manifestó que sí es importante tener un empleo estable; un 100% manifestó que el tipo de contrato que tiene en la institución si afecta su desempeño laboral; un 86% señala que sí ha experimentado temor de perder su trabajo; otro 86% dijo no la institución no le da el derecho de conservar su puesto; un 86% dijo que no goza de todas las prestaciones establecidas por ley para los empleados; un 63% dijo que el salario que recibe actualmente si afecta su desempeño laboral.

De los resultados hallados se puede establecer que las condiciones laborales no son las óptimas, encontrándose un alto nivel de insatisfacción en el sueldo, las prestaciones, además de la incertidumbre de continuar en el empleo por tiempo indefinido.

TABLA N° 02**SUPERVISIÓN LABORAL**

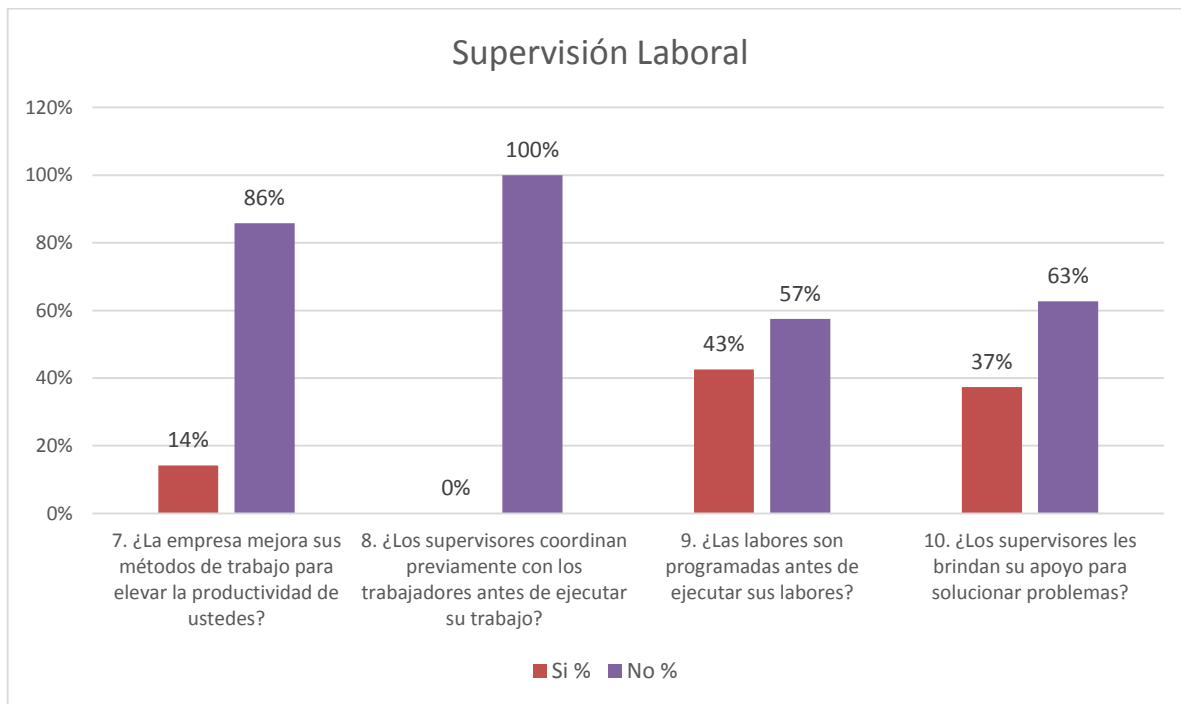
| Preguntas | Si | | No | |
|---|-----------|----------|-----------|----------|
| | N° | % | N° | % |
| 7. ¿La empresa mejora sus métodos de trabajo para elevar la productividad de ustedes? | 19 | 14% | 115 | 86% |
| 8. ¿Los supervisores coordinan previamente con los trabajadores antes de ejecutar su trabajo? | 0 | 0% | 134 | 100% |
| 9. ¿Las labores son programadas antes de ejecutar sus labores? | 57 | 43% | 77 | 57% |
| 10. ¿Los supervisores les brindan su apoyo para solucionar problemas? | 50 | 37% | 84 | 63% |

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 02

SUPERVISIÓN LABORAL



Fuente: Tabla N°2

Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión supervisión laboral, un 100% señala que los supervisores no coordinan previamente con los trabajadores antes de ejecutar su trabajo; un 86% señala que la empresa no mejora sus métodos de trabajo para elevar la productividad; un 63% señala que no cuentan con el apoyo de los supervisores, la supervisión está limitada; un 43% señala que las labores si son programadas antes de ejecutar sus labores. Además, se aprecia que no se acostumbra a mejorar continuamente, también se ve que falta comunicación entre supervisores y empleados, y una desatención marcada a la solución de dificultades cuando se presentan.

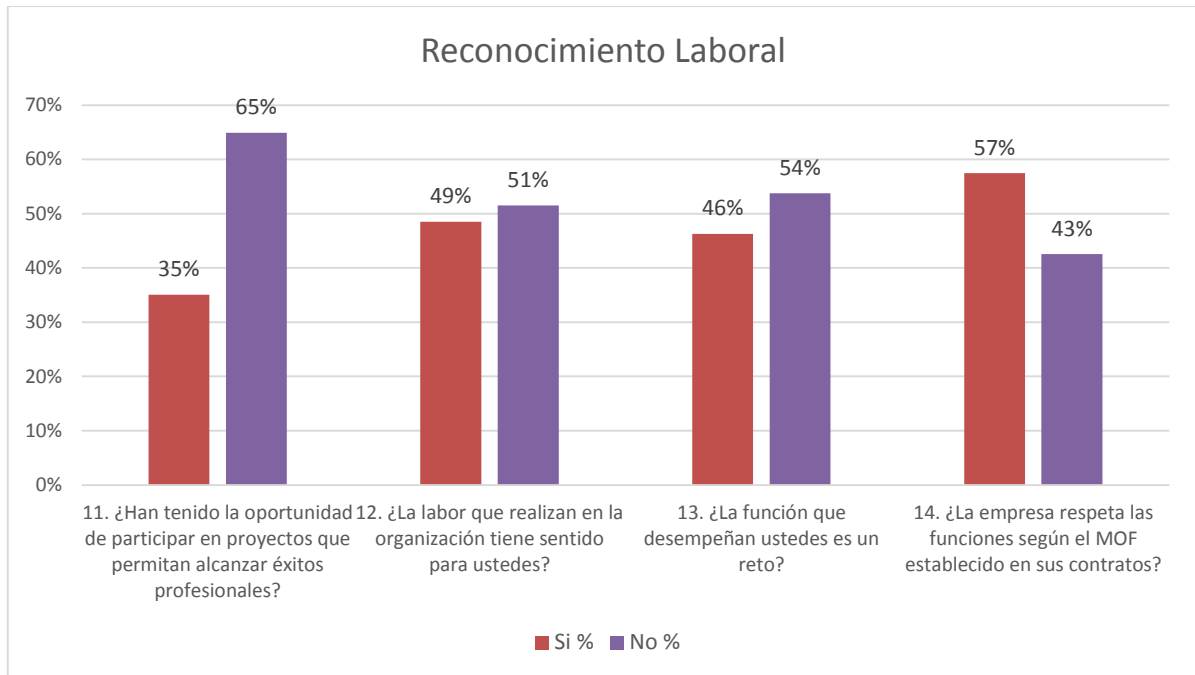
TABLA N° 03**RECONOCIMIENTO LABORAL.**

| Preguntas | Si | | No | |
|---|----|-----|----|-----|
| | N° | % | N° | % |
| 11. ¿Han tenido la oportunidad de participar en proyectos que permitan alcanzar éxitos profesionales? | 47 | 35% | 87 | 65% |
| 12. ¿La labor que realizan en la organización tiene sentido para ustedes? | 65 | 49% | 69 | 51% |
| 13. ¿La función que desempeñan ustedes es un reto? | 62 | 46% | 72 | 54% |
| 14. ¿La empresa respeta las funciones según el MOF establecido en sus contratos? | 77 | 57% | 57 | 43% |

Fuente: Encuesta realizada**Autor:** Elaboración propia

GRÁFICO N° 03

RECONOCIMIENTO LABORAL



Fuente: Tabla N°3
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión reconocimiento laboral, un 65% señala que no ha tenido la oportunidad de participar en proyectos que permitan alcanzar éxitos profesionales, un 54% señala que la función que desempeñan no es un reto, un 51% señala que la labor que realiza en la organización no tiene sentido; un 43% señala que la institución no respeta las funciones según el MOF establecido en sus contratos. Se establece además que la mayoría de empleados no han sido tomados en cuenta para proyectos de importancia y crecimiento profesional, también llama la atención que el empleado considere que las actividades que realiza tengan poco sentido para el empleado.

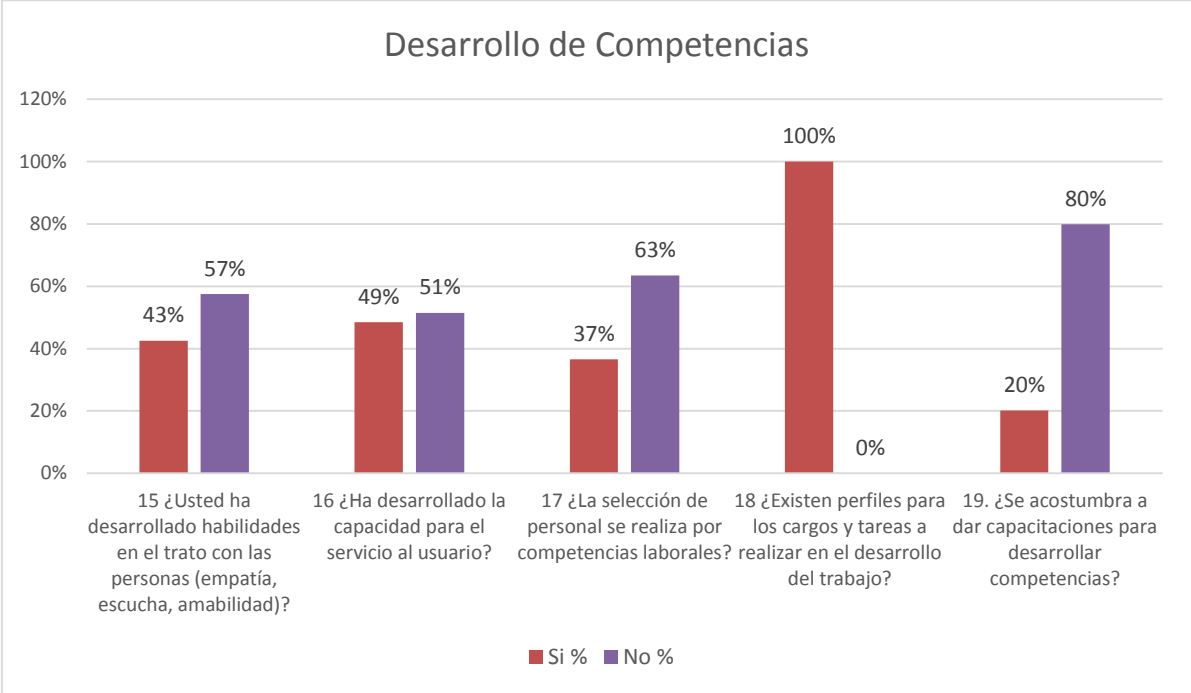
TABLA N° 04**DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

| Preguntas | Si | | No | |
|--|-----|------|-----|-----|
| | N° | % | N° | % |
| 15 ¿Usted ha desarrollado habilidades en el trato con las personas (empatía, escucha, amabilidad)? | 57 | 43% | 77 | 57% |
| 16 ¿Ha desarrollado la capacidad para el servicio al usuario? | 65 | 49% | 69 | 51% |
| 17 ¿La selección de personal se realiza por competencias laborales? | 49 | 37% | 85 | 63% |
| 18 ¿Existen perfiles para los cargos y tareas a realizar en el desarrollo del trabajo? | 134 | 100% | 0 | 0% |
| 19. ¿Se acostumbra a dar capacitaciones para desarrollar competencias? | 27 | 20% | 107 | 80% |

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 04
DESARROLLO DE COMPETENCIAS



Fuente: Tabla N°4
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión desarrollo de competencias, un 100% señala que si existen perfiles para los cargos y tareas a realizar en el desarrollo del trabajo; un 80% dice que no se acostumbra a dar capacitaciones para desarrollar competencias; un 63% dice que la selección de personal no se realiza por competencias laborales, un 57% dice que no desarrollado habilidades en el trato con las personas (empatía, escucha, amabilidad; y un 51% dice que no ha desarrollado la capacidad para el servicio al usuario. Se observa entonces que los empleados no han desarrollado capacidades para la atención al usuario y casi no se brindan capacitaciones para desarrollar competencias laborales.

TABLA N° 05**DESARROLLO LABORAL.**

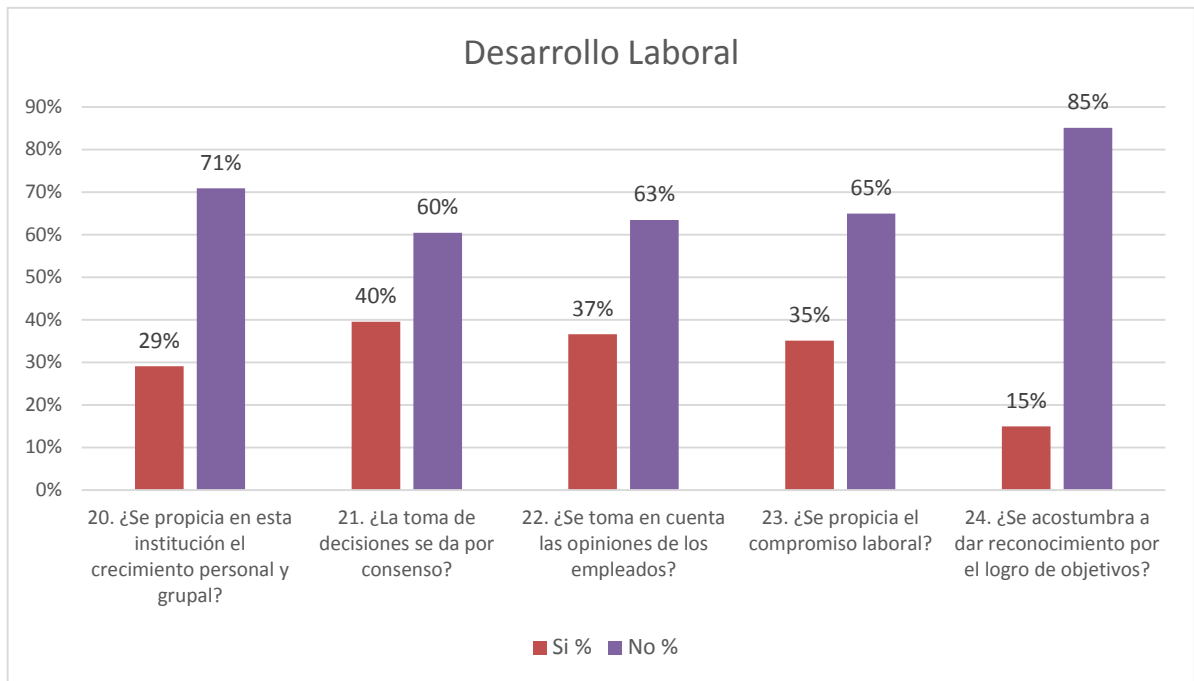
| Preguntas | Si | | No | |
|--|----|-----|-----|-----|
| | N° | % | N° | % |
| 20. ¿Se propicia en esta institución el crecimiento personal y grupal? | 39 | 29% | 95 | 71% |
| 21. ¿La toma de decisiones se da por consenso? | 53 | 40% | 81 | 60% |
| 22. ¿Se toma en cuenta las opiniones de los empleados? | 49 | 37% | 85 | 63% |
| 23. ¿Se propicia el compromiso laboral? | 47 | 35% | 87 | 65% |
| 24. ¿Se acostumbra a dar reconocimiento por el logro de objetivos? | 20 | 15% | 114 | 85% |

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 05

DESARROLLO LABORAL



Fuente: Tabla N°5

Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión desarrollo laboral, un 85% señala que no se acostumbra a dar reconocimiento por el logro de objetivos; un 71% dijo que no se propicia en esta institución el crecimiento personal y grupal; un 65% dijo que no se propicia el compromiso laboral; un 63% dijo que no se toma en cuenta las opiniones de los empleados; un 60% dijo que la toma de decisiones no se da por consenso. Se determinará entonces que no existe un interés por el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, y menos interés por desarrollar una cultura basada en el reconocimiento, lo que trae como consecuencia un bajo compromiso laboral.

TABLA N°6

COMUNICACIÓN

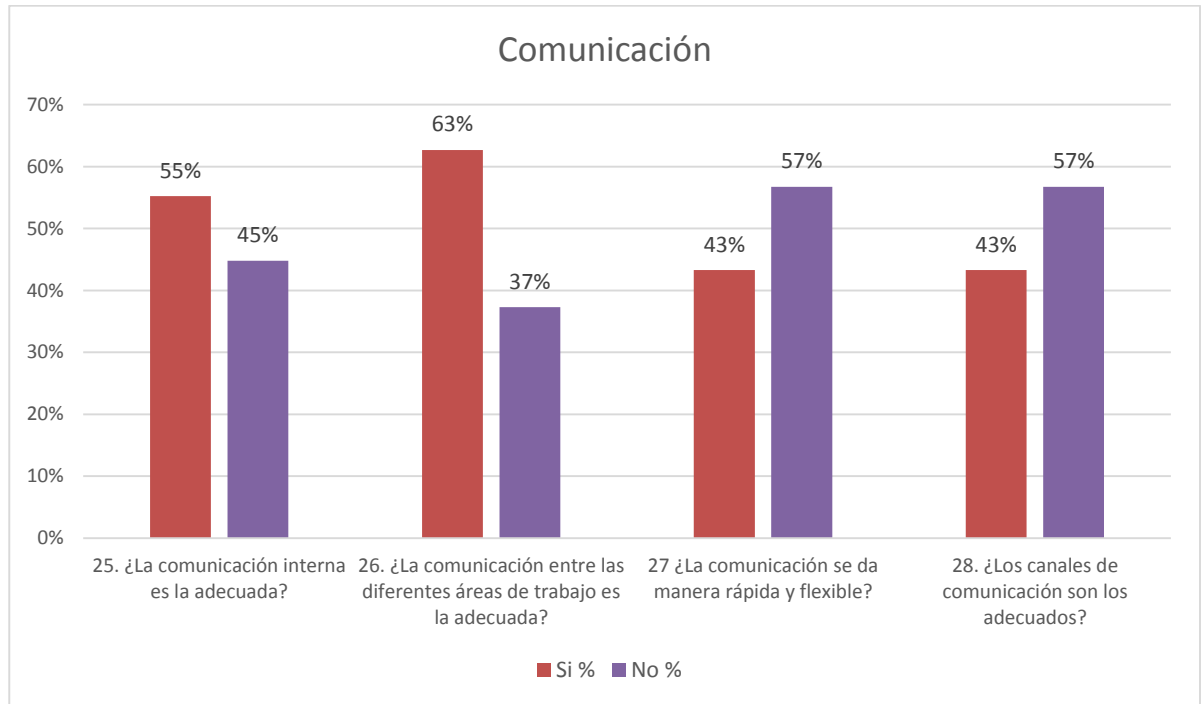
| Preguntas | Si | | No | |
|--|----|-----|----|-----|
| | N° | % | N° | % |
| 25. ¿La comunicación interna es la adecuada? | 74 | 55% | 60 | 45% |
| 26. ¿La comunicación entre las diferentes áreas de trabajo es la adecuada? | 84 | 63% | 50 | 37% |
| 27. ¿La comunicación se da manera rápida y flexible? | 58 | 43% | 76 | 57% |
| 28. ¿Los canales de comunicación son los adecuados? | 58 | 43% | 76 | 57% |

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 06

COMUNICACIÓN



Fuente: Tabla N°6
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión comunicación, un 63% señala que la comunicación entre las diferentes áreas de trabajo si es la adecuada; un 57%, manifiesta que la comunicación no se da manera rápida y flexible; un 57%, manifiesta que los canales de comunicación no son los adecuados y un 55% manifiesta que la comunicación interna si es la adecuada. Se puede determinar que la comunicación interna en términos generales es la adecuada, solo en determinados casos se hace lenta debido a deficiencias en los canales de comunicación.

5.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

5.3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y TABLAS

En el desarrollo de la prueba estadística, se usó un nivel de significancia de 0.05 es decir $\alpha=0.05$ y se considera que para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H_a y se rechaza H_o . Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_o y se rechaza H_a .

Para comprobar la hipótesis general y las específicas se procedió a realizar las pruebas de chi cuadrado con cada indicador de la variable Estabilidad Laboral con la variable dependiente Gestión de Personal.

5.3.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1.

Hipótesis alterna (H_a). Existe incidencia significativa entre las Condiciones Laborales y la Gestión de Personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Hipótesis Nula (H_o). NO existe incidencia significativa entre las Condiciones Laborales y la Gestión de Personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Teniendo en cuenta la comprobación de la hipótesis y según datos hallados en la Tabla cruzada N°7: Gestión de personal según Condiciones Laborales, la incidencia hallada entre las condiciones laborales y la gestión de personal, fue de 0,002 lo que hace significativo el resultado, al

ser esta menor que $p=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de Investigación, vale decir la hipótesis alterna. Es así, que se comprueba la hipótesis específica N°1 donde se establece que: Existe **incidencia significativa entre las condiciones laborales y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona.**

TABLA N°7: Gestión de personal según Condiciones Laborales.

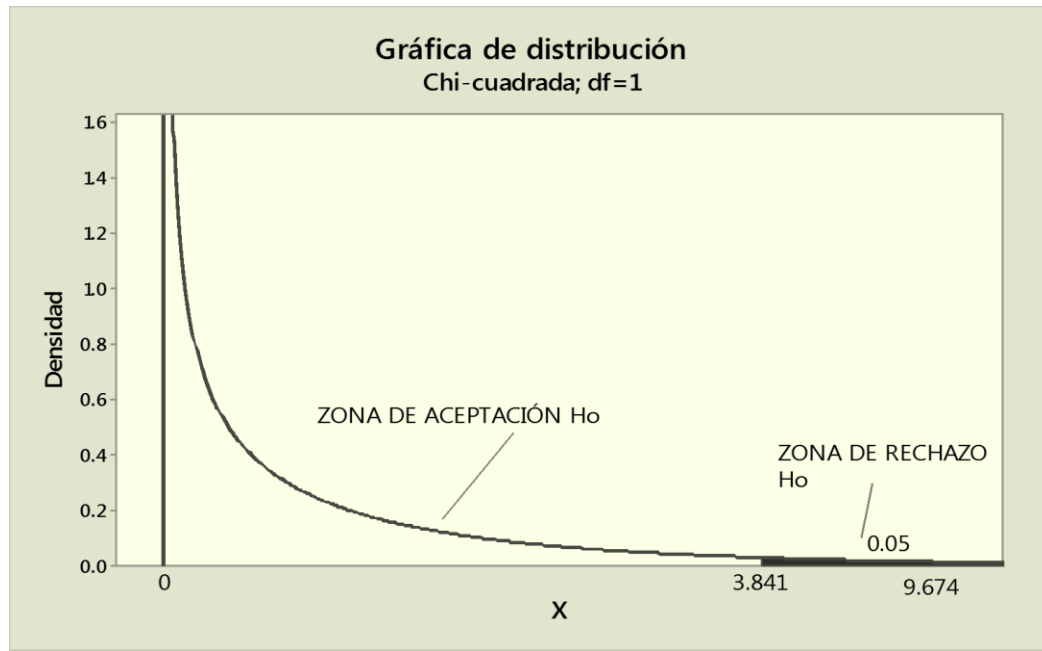
| | | | GESTIÓN DE PERSONAL | | Total |
|--------------------------|----|----|---------------------|--------------|--------|
| | | | Si | No | |
| Condiciones Laborales | Si | N° | 38 | 46 | 84 |
| | | % | 78.1% | 54.5% | 63.2% |
| | No | N° | 12 | 38 | 50 |
| | | % | 21.9% | 45.5% | 36.8% |
| Total | | N° | 50 | 84 | 134 |
| | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

TABLA N°8: PRUEBA CHI CUADRADO

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|-------------------------|-------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 9,674 | 1 | .002 |
| N° de casos válidos | 134 | | |

GRÁFICO N°7

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°8
Autor. Elaboración propia

El valor crítico del estadístico de prueba χ^2 , se encuentra a partir de $=INV.CHICUAD.CD$, teniéndose un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrado con filas $(2-1)$ y columnas $(2-1)=1$ grados de libertad $=INV.CHICUAD.CD(0.05;1)$ es de 3.841, y que el estadístico de prueba $\chi^2 = 9.674 > 3.841$, se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2.

Hipótesis alterna (Ha). Existe incidencia significativa entre la Supervisión Laboral y la Gestión de Personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Hipótesis Nula (Ho). NO existe incidencia significativa entre la Supervisión Laboral y Gestión de Personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Teniendo en cuenta la comprobación de la hipótesis y según datos hallados en la Tabla cruzada N°9: Gestión de Personal según Supervisión Laboral, donde la incidencia hallada fue de 0,004 lo que hace significativo el resultado, al ser esta menor que $p=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de Investigación, vale decir la hipótesis alterna. Es así, que se comprueba la hipótesis específica N°2, donde se establece que: **Existe incidencia significativa entre la supervisión laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona.**

TABLA N°9: Gestión de personal según Supervisión Laboral

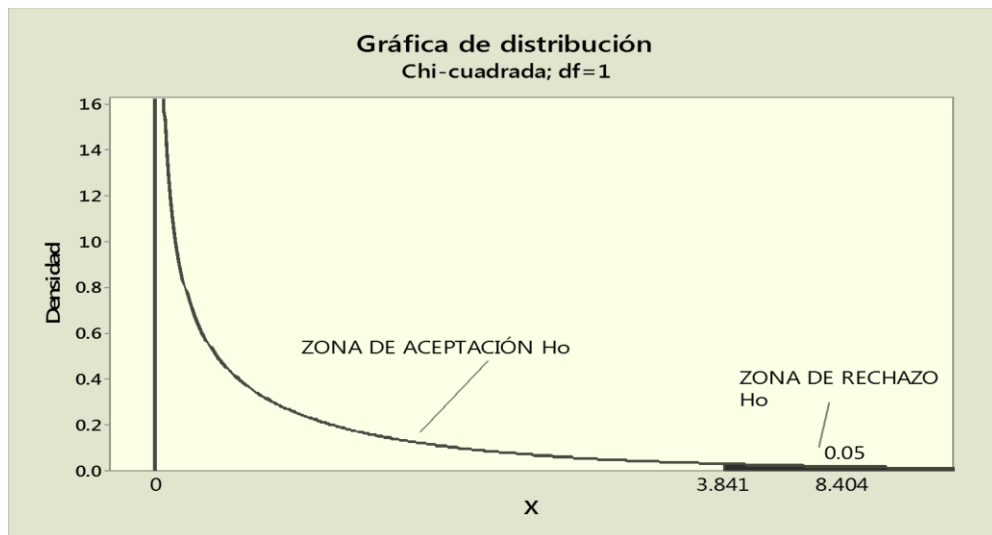
| | | | GESTIÓN DE PERSONAL | | Total |
|---------------------|----|----|---------------------|--------------|--------|
| | | | Si | No | |
| Supervisión Laboral | Si | N° | 15 | 8 | 23 |
| | | % | 28.1% | 10.9% | 17.2% |
| | No | N° | 49 | 62 | 111 |
| | | % | 71.9% | 89.1% | 82.8% |
| Total | | N° | 64 | 70 | 134 |
| | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

TABLA N°10: PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|-------------------------|-------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 8,404 | 1 | .004 |
| N° de casos válidos | 134 | | |

GRÁFICO N°8

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°10
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

Se tiene que el valor crítico del estadístico de prueba χ^2 se encuentra a partir de $=INV.CHICUAD.CD$ siendo al usar un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrado con $(2-1) (2-1)= 1$ grado de libertad $=INV.CHICUAD.CD (0.05;1)$ es de 3.841 , y que el estadístico de prueba $\chi^2 =8.404 > 3.841$, se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 3.

Hipótesis alterna (Ha). Existe incidencia significativa entre el Reconocimiento Laboral y la Gestión de Personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Hipótesis Nula (Ho). NO Existe incidencia significativa entre el Reconocimiento Laboral y la Gestión de Personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Teniendo en cuenta la comprobación de la hipótesis y según datos hallados en la Tabla cruzada N°11: Gestión de Personal según Reconocimiento Laboral, donde la incidencia hallada fue de 0,001 lo que hace significativo el resultado, al ser esta menor que $p=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de Investigación, vale decir la hipótesis alterna. Es así, que se comprueba la hipótesis específica N°3 donde se establece que: **Existe incidencia significativa entre el reconocimiento laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona.**

TABLA N°11: Gestión de personal según Reconocimiento Laboral

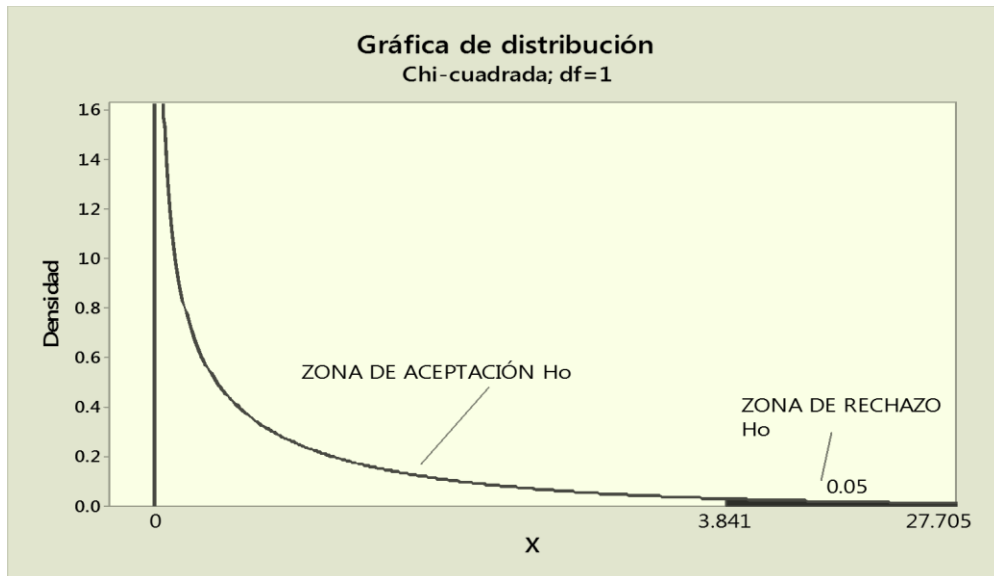
| | | | GESTIÓN DE PERSONAL | | Total |
|------------------------|----|----|---------------------|--------|--------|
| | | | Si | No | |
| Reconocimiento Laboral | Si | N° | 39 | 27 | 66 |
| | | % | 75.0% | 33.6% | 48.9% |
| | No | N° | 11 | 57 | 68 |
| | | % | 25.0% | 66.4% | 51.1% |
| Total | | N° | 50 | 84 | 134 |
| | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

TABLA N°12: PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|-------------------------|--------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 27,705 | 1 | .001 |
| N° de casos válidos | 134 | | |

GRÁFICO N°9

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°12
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

El valor crítico del estadístico de prueba χ^2 se encuentra a partir de $=INV.CHICUAD.CD$ siendo al usar un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrado con $(2-1) (2-1) = 1$ grado de libertad $=INV.CHICUAD.CD (0.05;1)$ es de 3.841, y que el estadístico de prueba $\chi^2 =27.705 > 3.841$, se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5.3.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis alterna (Ha). Existe incidencia significativa entre la Estabilidad Laboral y la Gestión de Personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Hipótesis Nula (Ho). NO existe incidencia significativa entre la Estabilidad Laboral y la Gestión de Personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.

Teniendo en cuenta la comprobación de la hipótesis y según datos hallados en la Tabla cruzada N°13: estabilidad laboral y la gestión de personal, la incidencia hallada fue de 0,000 lo que hace lo que hace significativo el resultado, al ser esta menor que $p=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de Investigación, vale decir la hipótesis alterna. Es así, que se comprueba la hipótesis General que plantea que: **Existe incidencia significativa entre la estabilidad laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona.**

TABLA N°13: ESTABILIDAD LABORAL Y LA GESTIÓN DE PERSONAL

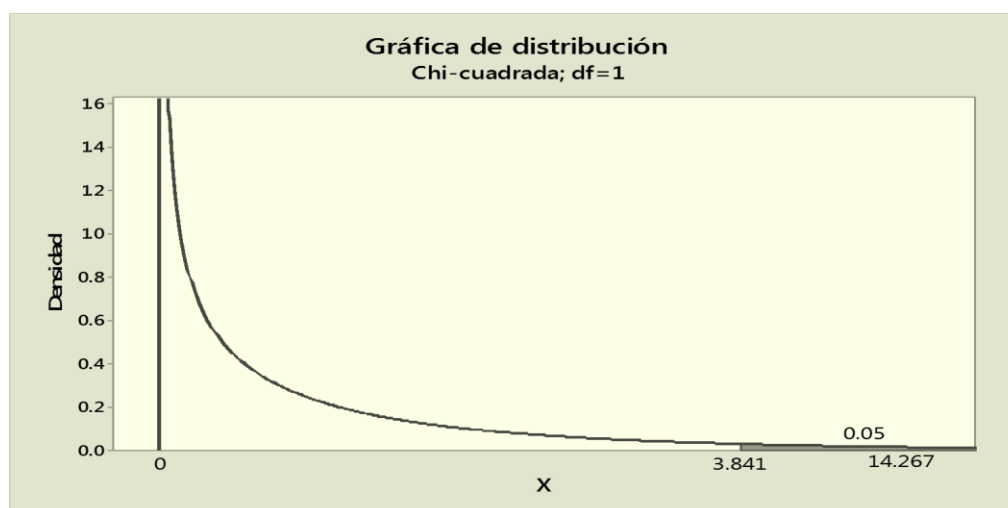
| | | GESTIÓN DE PERSONAL | | Total | |
|---------------------|----|---------------------|--------|--------------|--------|
| | | Si | No | | |
| ESTABILIDAD LABORAL | Si | N° | 40 | 26 | 66 |
| | | % | 75.0% | 33.6% | 48.9% |
| | No | N° | 10 | 58 | 68 |
| | | % | 25.0% | 66.4% | 51.1% |
| Total | | N° | 50 | 84 | 134 |
| | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

TABLA N°14: PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|-------------------------|--------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 14,267 | 1 | .000 |
| N de casos válidos | 134 | | |

GRÁFICO N° 10

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°14
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

El valor crítico del estadístico de prueba χ^2 se encuentra a partir de $=\text{INV.CHICUAD.CD}$ siendo al usar un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrado con $(2-1)$ $(2-1)= 1$ grado de libertad $=\text{INV.CHICUAD.CD} (0.05;1)$ es de 3.841 , y que el estadístico de prueba $\chi^2 =27.705>3.841$, se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En presente estudio tiene como objetivo: Determinar el nivel de incidencia de la estabilidad laboral en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, año 2018. En relación a las condiciones laborales, se vienen presentando algunas dificultades, entre ellas que el personal no está conforme con el sueldo que percibe, se percibe el temor a ser despedido de sus puestos de trabajo, también de no saber hasta cuándo estará laborando en la institución municipal. Otro aspecto que llamó la atención fue el que no se da la coordinación previa de las actividades a ser desarrolladas lo que obstaculiza el normal y dinámico desarrollo de labores, además de no mejorar la forma de trabajo en el desarrollo de las actividades diarias.

Valdizón, K. (2015). Nos comenta que, para el estudio de la estabilidad laboral, se tomaron en cuenta varios factores que se consideraron relevantes que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la Distribuidora San Pablo. Partiendo de ello tal y como el autor lo indica la antigüedad y el estado civil son aspectos de peso en la permanencia de los

trabajadores. Lo cual coincide con los resultados obtenidos ya que en su mayoría los trabajadores que se tomaron en cuenta para este estudio expresaron que la motivación es el factor predominante para su permanencia dentro de la empresa. Además, se aprecia que la mayoría son casados, y tienen la responsabilidad de ser el soporte para su familia y tener un ingreso mensual fijo que les permita cubrir sus necesidades básicas.

Martín, M. (2015). Este autor nos comenta que inestabilidad laboral es un problema que afecta a las familias porque no hay seguridad en cuanto a tener un trabajo estable. También nos comenta que el gobierno y las autoridades deben dar prioridad a los trabajadores que estudian para brindar un cuidado de calidad a los pacientes. Entonces es importante considerar a las personas que están por contrato ya que hay personas con varios años de contrato deberá tomar en cuenta esos casos, dar las plazas por conocimientos y por tiempos de trabajo.

Iglesias, K. (2016). Nos comenta que, pese a que se reconoce la vulneración al principio de continuidad laboral presente en el despido, empero niegan la reposición al trabajo y otorgan un trato diferenciado, porque con el precedente se dispone que su aplicación a los trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada -Decreto Legislativo N° 728 y el empleador sea alguna entidad del Estado, es decir restringe derechos a los trabajadores de un mismo Régimen Laboral.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe incidencia significativa entre la estabilidad laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018. Se aprecia que un 66.4% manifestó que no se da la estabilidad laboral, y nos dice que esta incide en la gestión de personal. También se aprecia que el 33.6% dice que si se da la estabilidad laboral y que ella no incide en la gestión de personal. En la Municipalidad Distrital de Parcona, las condiciones laborales en las que trabajan los empleados, no son las adecuadas, empezando por la retribución económica, no contar con todas las prestaciones laborales que la ley establece, y el tipo de contrato temporal no cumplen con las expectativas del empleado, además se establece que no hay un interés por mejorar la forma de trabajar y con ello lograr niveles óptimos de eficacia y eficiencia, también existen problemas de selección de personal debido a que muchos colaboradores no le encuentran sentido a la labor que realizan y por lo tanto no constituye un reto para ellos.
2. Se concluye que existe incidencia significativa entre las condiciones laborales y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018. Se aprecia que un 54.5% manifestó que no se dan las condiciones laborales adecuadas, pero nos dice que esta incide en la gestión de personal. También se aprecia que el 45.5% dice que no se da las condiciones laborales adecuadas y que ella no incide en la gestión de personal.
3. Se concluye que existe incidencia significativa entre la supervisión laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018. Se aprecia que un 89.1% manifestó que no se da la supervisión laboral, pero nos dice que esta incide en la gestión de personal. También se aprecia que el 10.9% dice que si se da la supervisión laboral y que ella no incide en la gestión de personal.

4. Se concluye que existe incidencia significativa entre el reconocimiento laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018. Se aprecia que un 66.4% manifestó que no se da el reconocimiento laboral, pero nos dice que esta incide en la gestión de personal. También se aprecia que el 33.6% dice que no se da el reconocimiento laboral y que no incide en la gestión de personal.

RECOMENDACIONES

1. Crear las condiciones necesarias para desarrollar la estabilidad laboral y poder lograr con ello una mejor gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica. Entonces es necesario incidir en mejorar las condiciones laborales, implementando una política de sueldos que vaya en relación a las actividades que realiza, darle la seguridad al colaborador que conservará su puesto de trabajo por el periodo de su contrato, pero también es importante redefinir la forma de trabajar, con nuevos métodos, para lograr los objetivos e incrementar la productividad laboral. Otro aspecto a tomar en cuenta es el relacionado a hacer participar al personal en nuevos retos, proyectos novedosos, y sobre todo realice las funciones para las que fue contratado.
2. Mejorar las condiciones laborales para mejorar el desempeño laboral y lograr comprometer al empleado con los objetivos establecidos por la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica. Para ello es necesario mejorar el tema de los salarios y cumplir con las prestaciones laborales de acuerdo a ley, también es importante que el colaborador se sienta cómodo realizando sus actividades y darle la posibilidad de cumplir su contrato laboral o en su defecto analizar la posibilidad de renovarle el contrato, de acuerdo a evaluaciones o criterios de desempeño formales.
3. Mejorar la concepción de supervisión laboral, para ello es importante mejorar los procesos internos, los métodos de trabajo para cumplir con los niveles de productividad que se desean alcanzar, es importante utilizar la comunicación efectiva como la única forma de coordinar esfuerzos antes de ejecutar las actividades, mejorando canales de comunicación o propiciando reuniones de coordinación frecuentes.
4. Desarrollar una cultura de reconocimiento laboral, para ello es importante que se haga participe a los colaboradores de proyectos importantes que demande

el máximo esfuerzo y el desarrollo de destrezas laborales, y que el colaborador sienta que el trabajo que desarrolla es un reto y tiene verdaderamente sentido para ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRÁFICAS

- Calderón, Z. (2013). *“La Cultura Organizacional en la Estabilidad Laboral” (Estudio Realizado En Lubricantes la Calzada S.A.)*. Quetzaltenango. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Concha, C. (2014). *“Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza Según el Tribunal Constitucional”*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Cruz, I. (2015). *“Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas - 2015”*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Del Castillo, A. (2017). *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Continental. Huancayo.
- Escandón, N. (2016). *“Influencia de la estabilidad laboral como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo de la Compañía Acuícola Junín S.A.C. - Huancayo, 2015.”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Continental. Huancayo.
- Guillen, C. (2015). *Gestión de personal y su relación con el clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Chincha.

- Iglesias, K. (2016). *“Vulneración al Derecho a la Estabilidad Laboral en el Régimen Laboral Privado como Consecuencia de la Aplicación del precedente Huatuco”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Huánuco. Huánuco.
- Martín, M. (2015). *“Influencia de la Estabilidad Laboral en el Desempeño del Trabajador de Enfermería. Estudio Realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango.”* Quetzaltenango. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Pacheco, J. (2016). *“La eficiencia de la capacitación y mejoramiento en la gestión de personal de la EPS SEMAPACH S.A. Chincha 2015”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Ica. Chincha.
- Quiloango, Y. (2014). *“La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente.”* Quito. (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.
- Saravia, M. (2014). *“Gestión de personal y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Grocio Prado Chincha, Ica – 2014”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Chincha.
- Sologuren, V. (2015). *“El Coaching como estrategia gerencial y su influencia en la gestión de personal de la tienda París en el centro comercial El Quinde en la ciudad de Ica en el período 2015”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Ica
- Valdizón, K. (2015). *“Estudio de los Factores que Conllevan a la Estabilidad Laboral del Personal que Trabaja en la Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá, A.V.”* Alta Verapaz. (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Verdugo, V. & López, M. (2013). *“La Estabilidad Laboral y su Incidencia en el Clima Organizacional del Personal que Pertenece a la Empresa Promodinastia del Cantón Milagro.”* Milagro. (Tesis de Ingeniería). Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.

Zarate. J (2015). *“Influencia que existe entre la Planeación Estratégica y la gestión de personal de la empresa agroexportadora, MKL EXPORT SAC”.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica.

PÁGINAS WEB

Corral de Franco, E. (2016). Disponible en: www.une.edu.pe/.../SESION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrument...

Coronado, E. (2007). ¿En qué consiste la estabilidad laboral? - Gaceta Laboral. Disponible en: gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/

Coronado, E. (2007). Recursos humanos. Disponible en: <http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/08/estabilidad-laboral-en-el-per.html>.

Corrales, A. (2018). La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos. Disponible en: <https://ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-t...>

Definición ABC (2016). Reconocimiento - Wikipedia, la enciclopedia libre. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Reconocimiento>

Descubretalento.com (2016). La gestión personal como habilidad clave en la era del conocimiento. Disponible en: www.descubretalento.com/la-gestion-personal-habilidad-clave-la-del-conocimiento/.

Díaz., B. (2013). Funciones de la Gestión de Recursos Humanos. Disponible en: www.eoi.es/blogs/scm/2013/03/17/funciones-de-la-gestion-de-recursos-humanos/

Ecured (2013). La comunicación es el proceso de transmisión y recepción de ideas. Disponible en: <https://es.scribd.com/.../La-comunicacion-es-el-proceso-de-transmision-y-recepcion-de-i...>

Espanol.thelawdictionary.org (2018). ¿Qué es GESTION DE PERSONAL? definición de GESTION DE. Disponible en: <https://espanol.thelawdictionary.org/gestion-de-personal/>

Fernández, D. (2018). Derechos del trabajador - Euroinnova. Disponible en: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/11-2-23/derechos-del-trabajador>

Finanzas Personales (2016). Las diferencias entre un empleado público y privado. Disponible en: www.finanzaspersonales.co › Trabajo y educación

Gacetalaboral.com (15 junio 2016). Estabilidad Laboral. [Mensaje en un blog]. Blog Tus Derechos al Día. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

García, G. (2016). 9 beneficios de la estabilidad laboral | Argumentos económicos. Disponible en: <https://argumentoseconomicos.com/2016/06/16/9-beneficios-de-la-estabilidad-laboral/>

Gonzales, C. (2015). Conceptos: Universo, Población y Muestra – Inicio - Carlos González. Disponible en: <https://www.cgonzalez.cl/conceptos-universo-poblacion-y-muestra/>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2014). Condiciones de trabajo y salud | ISTAS. Disponible en: www.istas.net/web/index.asp?idpagina=214

- Jelio, E. (2016). La estabilidad laboral en el Perú. - Poder Judicial del Perú.
Disponible en:
https://www.pj.gob.pe/.../CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_1505...
- López, L. (2016). Calaméo - ENSAYO DE FORMACION BASADO EN COMPETENCIAS. Disponible en:
<https://www.calameo.com/books/00343325839ca50ff1796>
- Lozada, J. (2016). Investigación aplicada: características, definición, ejemplos – Liferder. *Disponible en: <https://www.liferder.com> › Ciencia*
- Mooqia.com (2016). La importancia de la gestión de personal. – Mooqia.
Disponible en: mooqia.com › Recursos Humanos
- Marroquín, R. (2016). Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación – Une. Disponible en: www.une.edu.pe/.../SESION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrument
- Marroquín, R. (2016). VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.
Disponible en: servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf
- Ochoa, C. (2015). Muestreo no probabilístico: muestreo por bola de nieve – Netquest. Disponible en: <https://www.netquest.com/blog/es/muestreo-bola-nieve/>
- Pereda, J. (2013). Los recursos humanos en la administración pública - De personas y. Disponible en: depersonasyrecursos.com/2013/03/los-recursos-humanos-en-la.html

Pérez. D. (2015). La supervisión profesional – ULPGC. Disponible en:
https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/.../38/.../tema_3_la_supervision_profesional.pdf.

Rodríguez, Y. (2013). “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS”. Disponible en:
www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/

Universia.com (2014). Seminario IS 36: Desarrollo de competencias. Disponible en:
aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/mod/page/view.php?id=1426

Universia.cr (2017). Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa – Noticias. Disponible en: noticias.universia.cr/.../tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html

Vermorel, L. (2012). Definición de reabastecimiento de existencias – Lokad. Disponible en: <https://www.lokad.com/es/definicion-reabastecimiento-de-existencias>.

Zaniuk, B. (2008). LA ESTABILIDAD LABORAL, ROL DE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR. Disponible en:
<http://buscarempleo.republica.com/opinion/la-estabilidad-laboral-rol-de-la-empresa-y-el-trabajador.html>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
ESTABILIDAD LABORAL EN LA GESTIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, ICA 2018.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|--|--|
| <p>Problema general ¿En qué medida la estabilidad laboral incide en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018?</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1 ¿En qué medida las condiciones laborales inciden en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿En qué medida la supervisión laboral incide en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿En qué medida el reconocimiento laboral incide en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018?</p> | <p>Objetivo general Determinar el nivel de incidencia de la estabilidad laboral en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona.</p> <p>Objetivos específicos Objetivos específicos 1 Determinar el nivel de incidencia de las condiciones laborales en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.</p> <p>Objetivos específicos 2 Determinar el nivel de incidencia de la supervisión laboral en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.</p> <p>Objetivos específicos 3 Determinar el nivel de incidencia del reconocimiento laboral en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.</p> | <p>Hipótesis general Existe incidencia significativa entre la estabilidad laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona.</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Existe incidencia significativa entre las condiciones laborales y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe incidencia significativa entre la supervisión laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe incidencia significativa entre el reconocimiento laboral y la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona, Ica, 2018.</p> | <p>Variable Independiente.</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>DIMENSIONES - Condiciones laborales - Supervisión laboral - Reconocimiento laboral</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Gestión de personal</p> <p>DIMENSIONES - Desarrollo de competencias - Desarrollo laboral - Comunicación</p> | <p>Tipo de Investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptiva-correlacional.</p> <p>Población: 205 empleados</p> <p>Muestra: 134 empleados</p> <p>Técnica e instrumentos de Investigación</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> |

**CUESTIONARIO SOBRE: ESTABILIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PARCONA, ICA 2018.**

Estimado Sr. (a). Se le solita su participación, la información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una X, la respuesta que Ud. considere pertinente. A continuación, usted se le da dos alternativas, que son:

1. Si
2. No

Estabilidad Laboral

| Condiciones laborales | | Si | No |
|-------------------------------|---|-----------|-----------|
| 1 | ¿El salario que recibe actualmente afecta su desempeño labor? | | |
| 2 | ¿La institución le da el derecho de conservar su puesto? | | |
| 3 | ¿Goza de todas las prestaciones establecidas por ley para los empleados? | | |
| 4 | ¿Es importante para usted tener un empleo estable? | | |
| 5 | ¿Ha experimentado temor de perder su trabajo? | | |
| 6 | ¿El tipo de contrato que tiene en la institución cree usted que afecta su desempeño laboral? | | |
| Supervisión laboral | | Si | No |
| 7 | ¿La empresa mejora sus métodos de trabajo para elevar la productividad de ustedes? | | |
| 8 | ¿Los supervisores coordinan previamente con los trabajadores antes de ejecutar su trabajo? | | |
| 9 | ¿Las labores son programadas antes de ejecutar sus labores? | | |
| 10 | ¿Los supervisores les brindan su apoyo para solucionar problemas? | | |
| Reconocimiento laboral | | Si | No |
| 11 | ¿Han tenido la oportunidad de participar en proyectos que permitan alcanzar éxitos profesionales? | | |
| 12 | ¿La labor que realizan en la organización tiene sentido para ustedes? | | |
| 13 | ¿La función que desempeñan ustedes es un reto? | | |
| 14 | ¿La empresa respeta las funciones según el MOF establecido en sus contratos? | | |

Fuente: Elaboración propia

CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCONA, ICA, 2018.

Estimado Sr. (a). Se le solita su participación. Esta información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una X, la respuesta que Ud. considere pertinente. A continuación, usted se le da dos alternativas, que son:

1. Si
2. No

Gestión de personal

| Desarrollo de competencias | | Si | No |
|-----------------------------------|---|-----------|-----------|
| 15 | ¿Usted ha desarrollado habilidades en el trato con las personas (empatía, escucha, amabilidad)? | | |
| 16 | ¿Ha desarrollado la capacidad para el servicio al usuario? | | |
| 17 | ¿La selección de personal se realiza por competencias laborales? | | |
| 18 | ¿Existen perfiles para los cargos y tareas a realizar en el desarrollo del trabajo? | | |
| 19 | ¿Se acostumbra a dar capacitaciones para desarrollar competencias? | | |
| Desarrollo laboral | | Si | No |
| 20 | ¿Se propicia en esta institución el crecimiento personal y grupal? | | |
| 21 | ¿La toma de decisiones se da por consenso? | | |
| 22 | ¿Se toma en cuenta las opiniones de los empleados? | | |
| 23 | ¿Se propicia el compromiso laboral? | | |
| 24 | ¿Se acostumbra a dar reconocimiento por el logro de objetivos? | | |
| Comunicación | | Si | No |
| 25 | ¿La comunicación interna es la adecuada? | | |
| 26 | ¿La comunicación entre las diferentes áreas de trabajo es la adecuada? | | |
| 27 | ¿La comunicación se da manera rápida y flexible? | | |
| 28 | ¿Los canales de comunicación son los adecuados? | | |

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

| | 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 |
|---|--|---|--|---|
| 1. ¿El salario que recibe actualmente afecta su desempeño labor? | 45,20 | 39,271 | ,696 | ,897 |
| 2. ¿La institución le da el derecho de conservar su puesto? | 44,71 | 41,119 | ,550 | ,901 |
| 3. ¿Goza de todas las prestaciones establecidas por ley para los empleados? | 44,71 | 41,119 | ,550 | ,901 |
| 4. ¿Es importante para usted tener un empleo estable? | 45,57 | 43,726 | 0,000 | ,906 |
| 5. ¿Ha experimentado temor de perder su trabajo? | 45,43 | 41,854 | ,392 | ,903 |
| 6. ¿El tipo de contrato que tiene en la institución cree usted que afecta su desempeño laboral? | 45,57 | 43,726 | 0,000 | ,906 |
| 7. ¿La empresa mejora sus métodos de trabajo para elevar la productividad de ustedes? | 44,71 | 41,119 | ,550 | ,901 |
| 8. ¿Los supervisores coordinan previamente con los trabajadores antes de ejecutar su trabajo? | 44,57 | 43,726 | 0,000 | ,906 |
| 9. ¿Las labores son programadas antes de ejecutar sus labores? | 45,00 | 38,312 | ,841 | ,894 |

| | | | | |
|---|--------|--------|-------|------|
| 10. ¿Los supervisores les brindan su apoyo para solucionar problemas? | 44,94 | 38,702 | ,793 | ,895 |
| 11. ¿Han tenido la oportunidad de participar en proyectos que permitan alcanzar éxitos profesionales? | 44,91 | 38,854 | ,782 | ,896 |
| 12. ¿La labor que realizan en la organización tiene sentido para ustedes? | 45,06 | 38,390 | ,819 | ,895 |
| 13. ¿La función que desempeñan ustedes es un reto? | 45,03 | 38,398 | ,820 | ,895 |
| 14. ¿La empresa respeta las funciones según el MOF establecido en sus contratos? | 45,14 | 38,690 | ,777 | ,896 |
| 15. ¿Usted ha desarrollado habilidades en el trato con las personas (empatía, escucha, amabilidad)? | 45,00 | 43,237 | ,037 | ,910 |
| 16. ¿Ha desarrollado la capacidad para el servicio al usuario? | 45,06 | 43,026 | ,068 | ,910 |
| 17. ¿La selección de personal se realiza por competencias laborales? | 44,94 | 42,968 | ,082 | ,909 |
| 18. ¿Existen perfiles para los cargos y tareas a realizar en el desarrollo del trabajo? | 45, 57 | 43,726 | 0,000 | ,906 |
| 19. ¿Se acostumbra a dar capacitaciones para desarrollar competencias? | 44,77 | 43,658 | -,018 | ,910 |
| 20. ¿Se propicia en esta institución el crecimiento personal y grupal? | 44,86 | 42,401 | ,189 | ,907 |

| | | | | |
|--|-------|--------|------|------|
| 21. ¿La toma de decisiones se da por consenso? | 44,97 | 42,340 | ,179 | ,908 |
| 22. ¿Se toma en cuenta las opiniones de los empleados? | 44,94 | 42,286 | ,191 | ,907 |
| 23. ¿Se propicia el compromiso laboral? | 44,91 | 42,264 | ,199 | ,907 |
| 24. ¿Se acostumbra a dar reconocimiento por el logro de objetivos? | 44,71 | 42,957 | ,140 | ,907 |
| 25. ¿La comunicación interna es la adecuada? | 45,11 | 38,542 | ,796 | ,895 |
| 26. ¿La comunicación entre las diferentes áreas de trabajo es la adecuada? | 45,20 | 39,271 | ,696 | ,897 |
| 27. ¿La comunicación se da manera rápida y flexible? | 45,00 | 38,312 | ,841 | ,894 |
| 28. ¿Los canales de comunicación son los adecuados? | 45,00 | 38,312 | ,841 | ,894 |

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Espinoza León Gustavo*
 1.2 Grado académico: *Maestro*
 1.3 Cargo e institución donde labora: *UAP*
 1.4 Título de la Investigación: *Estabilización Laboral en la Gestión de Personal, Municipalidad Distrital de Paucara Ica, 2018.*
 1.5 Autor del instrumento: *Maria Teresa Gómez Juárez*
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado:
 1.7 Nombre del instrumento: *Cuestionario*

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|--------------------|---|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | 97 |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | 98 |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | | 98 |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | 97 |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | 97 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | 97 |
| 7. CONSISTENCIA | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | 98 |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | 98 |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | 98 |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | | 97 |
| SUB TOTAL | | | | | | 975 |
| TOTAL (PROMEDIO) | | | | | | 97.5 |

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): *19.5*

VALORACION CUALITATIVA: *Diecinueve con cinco*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *10100*

Lugar y fecha: *ICA, 23 DE AGOSTO 2019*



Mg. Gustavo F. Espinoza León
DOCENTE EPANI - UAP FILIAL ICA

Posfirma: *Mg. Espinoza León*

DNI: *43932363*

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ZORRILLA SILVERA MARCO ANTONIO
 1.2 Grado académico: MAESTRO
 1.3 Cargo e institución donde labora:
 1.4 Título de la Investigación: ESTABILIDAD LABORAL EN LA GESTIÓN DE PERSONAL, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
 PAGOONA, ICA 2018.
 1.5 Autor del instrumento: MARIA TERESA GÓNEZ JUÁREZ
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado:
 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

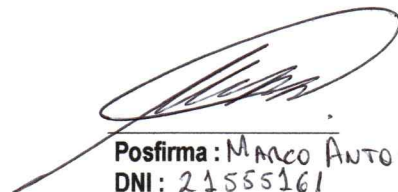
| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|--------------------|---|------------------|----------------|--------------|------------------|-------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | 98 |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | 98 |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | | 98 |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | 96 |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | | 96 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | | 95 |
| 7. CONSISTENCIA | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | | 97 |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | 97 |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | | 98 |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | | 96 |
| SUB TOTAL | | | | | | 969 |
| TOTAL (PROMEDIO) | | | | | | 96.9 |

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19.38

VALORACION CUALITATIVA: DIECINUEVE CON TREINTA Y OCHO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO

Lugar y fecha: ICA, 23 DE AGOSTO 2019



Posfirma: MARCO ANTONIO ZORRILLA SILVERA
 DNI: 21555161