



**Universidad  
Continental**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE INGENIERÍA**

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

**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**

**Nilton Jinmy Escandón Torres**

Huancayo, 2016

Tesis para optar el Título Profesional de  
Ingeniero Industrial



Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

**ASESOR**

Iris Carrasco Díaz

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme las fuerzas necesarias para desarrollar el presente trabajo.

A mis hermanas Verónica, Sandra, Miriam y Magaly, por ser los pilares en mi vida profesional y personal. En el trayecto de mi vida profesional, ellas corrigieron mis faltas y celebraron mis triunfos.

A mis padres, Juan Escandón y Julia Torres, por enseñarme a afrontar las adversidades y nunca perder la dignidad ni el amor hacia los demás.

De manera muy especial, mi sincero agradecimiento a la doctora ingeniera Iris Carrasco Díaz, por guiarme y orientarme para el fiel cumplimiento del trabajo y por su constante apoyo.

## **DEDICATORIA**

Esta investigación la dedico a Dios y a mi hermana Verónica, ya que sin ellos no habría sido posible el desarrollo de mi vida profesional. Ambos sentaron en mí las bases y deseos de superarme. Ella es el espejo al cual me quiero reflejar por sus virtudes infinitas y su gran corazón, los que me llevan a admirarla mucho.

## INDICE

ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
INDICE .....	vi
LISTA DE CUADROS .....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.1.1. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	2
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	4
1.4.2. JUSTIFICACIÓN SOCIAL .....	4
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	4
1.5. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.6. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.7. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.7.1. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	5
1.7.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL .....	5
1.7.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL .....	5
1.8. HIPÓTESIS, VARIABLES Y DEFINICIONES .....	6
1.8.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	6
1.8.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	7
2.2. BASE LEGAL .....	10
2.3. BASES TEÓRICO-CIENTÍFICAS .....	10
2.3.1. DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO COMO HERRAMIENTA PARA CONSEGUIR LA EFECTIVIDAD LABORAL.....	10

2.3.2.	CONTROL DE LA ACCIÓN EMPRESARIAL.....	11
2.3.3.	EL DESEMPEÑO LABORAL .....	13
2.3.4.	ESTABILIDAD LABORAL Y CONTRATOS TEMPORALES.....	17
2.4.	MARCO CONCEPTUAL .....	18
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		19
3.1.	MÉTODO, TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
3.1.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	19
3.1.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.1.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.1.4.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	20
3.1.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	20
3.1.6.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	21
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		23
4.1.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	23
4.1.1.	DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES .....	23
4.1.2.	DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL .....	26
4.1.3.	INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL .....	28
4.1.4.	LA INESTABILIDAD LABORAL .....	30
4.2.	ANÁLISIS Y CORRELACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	31
4.2.1.	PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL .....	31
4.2.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “A” .....	32
4.2.3.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “B” .....	33
4.2.4.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “C” .....	34
4.2.5.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “D” .....	35
4.3.	DISCUSIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.....	36
CONCLUSIONES.....		38
RECOMENDACIONES .....		39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		40
ANEXOS.....		<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Técnicas de instrumentos de recolección de datos .....	21
Cuadro 2: Calificación de parámetros .....	22
Cuadro 3: Resumen de resultados .....	31
Cuadro 4: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis general .....	32
Cuadro 5: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica "A" .....	33
Cuadro 6: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica "B" .....	34
Cuadro 7: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica "C" .....	35
Cuadro 8: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica "D" .....	36



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la dimensión de propósito .....	24
Gráfico 2: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la toma de decisiones .....	25
Gráfico 3: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con las relaciones sociales de trabajar juntos .....	26
Gráfico 4: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la supervisión y control de sus jefes inmediatos .....	27
Gráfico 5: Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con el reconocimiento que perciben.....	29
Gráfico 6: Inestabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación dentro de su trabajo.....	30

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo: determinar el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C. El método es descriptivo. Se ubica dentro de tipo básico, con un diseño descriptivo transversal, con una muestra compuesta por 39 personas. El tipo de muestreo es por conveniencia. El estadístico a utilizar para contrastar la hipótesis fue la no paramétrica de Chi-cuadrado ( $p \leq 0.05$ ). Se tuvo como resultado: la influencia de la estabilidad laboral es un factor determinante para el desempeño laboral de los trabajadores. Se observa que los trabajadores que lograron estabilidad laboral sienten mayor reconocimiento en 82%, objetivos planteados en 79%, supervisión y control en 79%, comunicación en 69% y mejores relaciones sociales en 72%, en comparación con los contratados. Así, existe una diferencia significativa ( $p \leq 0.05$ ). Conclusión: se observó que el desempeño del personal que logró estabilidad laboral es significativamente mayor que el personal contratado ( $p \leq 0.05$ ), en las dimensiones de propósito, comunicación, reconocimiento, supervisión-control y toma de decisiones, esenciales para tener buenos resultados.

Palabras claves: Estabilidad laboral, desempeño laboral, trabajadores contratados, trabajadores estables.

## **ABSTRACT**

This research aims to: Determine the level of performance of the contract workers and those who managed labor stability of the company Company Acuicola Junin S.A.C. Huancayo 2015; The method is descriptive, it is located within Basic Type; a Transversal descriptive design, with a sample of 39 people and the type of sampling is by Convenience. The statistic used to test the hypothesis was the nonparametric chi-square ( $p \leq 0.05$ ). Results: The influence of job stability is a determining job performance of workers factor, as seen workers who achieved job stability feel greater recognition by 82% objectives by 79%, monitoring and control 79%, communication 69% and 72% better social relationships, compared to the contracted there a significant difference ( $p \leq 0.05$ ). Conclusion: It was observed that the performance of staff job stability achieved is significantly higher than the contracted staff ( $p \leq 0.05$ ); in the dimensions of purpose, communication, recognition, monitoring, control and decision-making; since they are essential for good results.

Key words: Job security, labor performance, hired workers, workers with no significant change.

# **CAPITULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

Torres (2014) sostiene: “Tres cuartas partes de todos los trabajadores del mundo no cuentan con un trabajo estable con tiempo indefinido, denominado minicontratos, contrato cero horas, trabajos informales, aunque estos nombres varían y existe coincidencia en la realidad a nivel global y en América Latina, se encuentran en esta situación 69% de los trabajadores. A comparación con algunos países de Europa es del 17%, es decir que la cuarta parte de todos los colaboradores a escala mundial tienen un contrato que no es temporal o de corta duración, y son los minicontratos una figura que no garantiza a los trabajadores ni con una estabilidad en el horario de trabajo, los trabajadores pueden responder a una demanda en el caso de que haya trabajo disponible para realizar”.

BBC Mundo (2016), en un texto acerca de por qué el 75% de los trabajadores del mundo no tienen empleo estable, señala: “Se tiene como dato estadístico de la Organización Internacional del Trabajo, que no se dispone de cifras comparativas globales sobre contratos cero horas. Y solo en el Reino Unido la Oficina Nacional de Estadística dijo que al menos 697.000 personas fueron empleadas con ese tipo de contrato entre octubre y diciembre de 2014. En América Latina la razón principal es la falta de estabilidad en los trabajos porque los empleos siguen siendo informal, razón de que los empleos no son declarados en empresas registradas. Asimismo, destaca como un gran paso positivo que algunos países de la región mejoraron la protección social de los trabajadores informales, como es el país de Bolivia, que se esforzaron para hacer llegar las pensiones a personas que no están en relaciones

de trabajo tradicional. Y en Uruguay se mejoró el acceso a los trabajadores informales en seguridad social y a la cobertura de salud y en el caso de nuestro país (Perú) se encuentra peor posicionado, con más del 91% de los trabajadores sin contrato estable, según menciona la OIT”.

Maruyama y Saavedra (2005) anotan: “A inicios del año 1990 los costos de despido que fueron impuestos por la legislación laboral peruana se encontraron demasiado elevados, donde la estabilidad laboral absoluta y los pago elevados por indemnización de despido funcionaron solo en la práctica, en conexión con lo que es el desempeño laboral, y así sucedió todavía que en el año de 1991, donde se iniciaron los procesos de cambios en la legislación, que conllevó a que el Perú se encuentre como uno de los países con más flexibilización en su mercado laboral, permitiendo así una disminución en los costos de despido, debido a la abolición de la estabilidad laboral. En consecuencia, esta investigación trata de analizar la evolución y el impacto de la estabilidad laboral como factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa”.

Medina (2015) menciona: “La falta de la estabilidad laboral conlleva afrontar problemas en los trabajadores de Huancayo, este hecho los expone a abusos de los empleadores en más del 50% hacia los trabajadores. Asimismo, Augusto de la Torre, jefe del Banco Mundial, comenta que la desaceleración del crecimiento en América Latina se está filtrando al mercado laboral con un aumento de desempleo [...]. En el mercado laboral de nuestra región Junín, las proyecciones muestran que en junio, el 64,9% de la población económicamente activa tiene un empleo adecuado, el 33,1% está subempleada y el 2% no tiene empleo, por ello teniendo en cuenta que en todo Junín hay 1 millón 350 mil 783 habitantes y esto demuestra que estas cifras tienen un bajo crecimiento laboral y un mercados laboral más débil”.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y los que lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C.?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- A. ¿Cómo es el desempeño laboral del personal contratado en relación con la dimensión de supervisión-control y de quienes lograron estabilidad laboral de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.?
- B. ¿Cómo influye las relaciones laborales en la estabilidad laboral del personal contratado con la dimensión de relaciones sociales de quienes lograron estabilidad laboral?
- C. ¿Cuál es la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de reconocimiento con quienes lograron estabilidad laboral?
- D. ¿De qué manera afecta la inestabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- A. Determinar el desempeño laboral del personal contratado en relación con la dimensión de supervisión-control en comparación con el personal que logró estabilidad laboral.
- B. Describir las condiciones internas que influyen en la estabilidad laboral del personal contratado en relación con la dimensión de relaciones sociales de quienes lograron estabilidad laboral.
- C. Describir la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de reconocimiento.
- D. Determinar de qué forma afecta la inestabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La administración —según Chiavenato (2009)— es: “El proceso de planificación, organización, dirección y control a todas nuestras actividades diarias de todos nuestros miembros de la empresa”. Esta definición fue compartida por diversos autores desde el siglo XX. Así, la administración es un proceso sistemático para la consecución de metas y objetivos. En consecuencia, para lograrlos, el personal debe encontrarse apoyado por su talento y lo que influye la estabilidad laboral. Así, su desempeño se verá afectada en su totalidad y el personal se sentirá inmerso en la empresa. En tal sentido, la ejecución de la investigación permitirá expresar los elementos teóricos propios para ver la influencia del personal administrativo en la Compañía Acuícola Junín S. A. C.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN SOCIAL**

El personal administrativo de la Compañía Acuícola Junín S. A. C. desempeña un papel importante en el logro de la calidad y la excelencia administrativa. Por ello, la población que se beneficiará será la de los trabajadores, que alcanzará en poco tiempo empleados con gran desempeño laboral. Asimismo, con el aporte del presente estudio se contará con una evaluación de todo el personal, lo que permitirá impartir medidas correctivas con conocimiento para mejorar el desempeño de sus colaboradores.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Es notorio que la práctica de nuestras herramientas en la investigación servirá para compilar datos, que podrá ser expansivo a otras empresas acuícolas de la región y del país que afrontan este problema administrativo-laboral y económico.

## **1.5. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

Se sustenta en la variable del desempeño laboral, en que la inclusión de los indicadores sociales, ambientales y económicos permitirán a las empresas acuícolas de la región

conocer el dominio de la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.

## **1.6. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN**

Con el desarrollo posterior de la tesis, el alcance que tendrá la investigación será establecer la correlación de la estabilidad laboral como una causa determinante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.

## **1.7. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. DELIMITACIÓN SOCIAL**

La presente investigación se realizará con las siguientes unidades de análisis.

Personas:

- Trabajadores de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.

Documentos:

- Contrato de trabajo, plan de trabajo y reglamento normativo.

### **1.7.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL**

Se recogieron los datos para la investigación, de febrero de 2014 a marzo de 2015, y se tomaron en consideración algunos datos referenciales de 2013.

### **1.7.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL**

La investigación comprende una población de trabajadores contratados y estables. La muestra es igual a la de la población.



## **1.8. HIPÓTESIS, VARIABLES Y DEFINICIONES**

### **1.8.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Los trabajadores que lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C. de Huancayo tienen un mayor nivel significativo de desempeño laboral que los trabajadores contratados en el año 2015.

### **1.8.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- A. El desempeño laboral de los trabajadores contratados, en comparación con los estables, es menor significativamente en relación con la dimensión de supervisión-control en la Compañía Acuícola Junín S. A. C..
- B. Las condiciones internas influyen en la estabilidad laboral del personal contratado, en relación con la dimensión de relaciones sociales de los que lograron estabilidad laboral de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.
- C. La estabilidad laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con las dimensiones de reconocimiento.
- D. La inestabilidad laboral afecta en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

- a) Martin (2015), tesis “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-mayo 2015”. Chimaltenango, Guatemala.

Las conclusiones a las que arribó Martin (2015) son:

- El personal de enfermería lo integran en su mayoría mujeres y el grado académico que predomina es el de auxiliar de enfermería, seguido de enfermeras y muy pocas licenciadas en enfermería, personal joven y con un lapso de uno a cinco años de relación laboral en la institución.
- Entre los aspectos organizacionales que influyen en el desempeño están el salario, el tipo de contrato que no permite tener un salario mensual constante (a veces los pagos se retrasan), la falta de prestaciones laborales, la desmotivación para continuar estudiando, los salarios bajos y el 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, el trabajo en equipo y el agradable ambiente físico de la institución.
- La inestabilidad laboral produce insatisfacción, temor, baja productividad laboral, no tener derecho a conservar el trabajo, bajos ingresos económicos inaccesibilidad a continuar estudios.

- b) Hernández y Plaza (2012), tesis “Evaluar el desempeño laboral de los empleados y proponer estrategias que aumenten el rendimiento de la empresa sobre seguro Sociedad de Ccorretaje S. A., ubicada en el municipio Baruta, estado de Miranda”.

Las conclusiones a las que arribaron Hernández y Plaza (2012) son:

- Algunos de los factores más notorios durante la evaluación fue el ambiente laboral. Por la falta de una buena estructura organizacional las personas tienden a evadir los pasos o protocolos que deben seguir y pasan la información de un punto al otro. Así, ocasionan problemas a quienes debieron intervenir en el proceso. Es decir, por la falta de comunicación.
- La ausencia de reconocimientos influye en el buen desempeño de los trabajadores. Además de un salario acorde al mercado laboral, se ha demostrado que las empresas deben entender que el personal requiere otros reconocimientos o incentivos.
- En consecuencia, pese a estos factores subjetivos o cualitativos encontrados durante este primer instrumento que muestran una desmotivación, se demostró que el desempeño individual de los empleados era óptimo y que los mismos se encontraban capacitados. Incluso demostraba que el personal se encontraba en un rango bueno, es decir, estaba bien calificado y tenía sus principios claros en su cargo, confirmando así que el bajo desempeño era por el ambiente laboral y no por su capacitación.

- c) Pedraza (2010), tesis “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Zulia, Venezuela”.

Las conclusiones a las que arribó Pedraza (2010) son:

- El desempeño laboral es un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que se debe prestar especial atención a la administración de recursos humanos.
- En el personal administrativo contratado de la Universidad del Zulia, se determinó insatisfacción y desmotivación ante la remuneración percibida y la inestabilidad laboral que circunda en esta institución. Así, se registra un problema que atenta contra la organización y su buen funcionamiento. Ello debe ser resuelto en el mediano y largo plazo para no perjudicar el desarrollo de la entidad educativa.

- d) Arratia (2010), tesis “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones de los evaluados”.

Las conclusiones a las que arribó Arratia (2010) son:

- Hay que destacar la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, el desempeño y la evaluación de desempeño docente. Si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada como una hipótesis de trabajo, tras el estudio es posible encontrar vínculos entre estas tres variables. Así, se puede indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas con el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran más en el sentido profesional y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente. Ello permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.
- Los docentes perciben que la satisfacción laboral y las condiciones materiales de trabajo no son aspectos que influyan directamente en sus desempeños laborales. De todos modos, identifican dos elementos que actúan como mediadores. En este sentido, influirían en el desarrollo profesional la vocación como eje esencial de su profesión y el contexto en el cual se desempeñan como factor fundamental de su desempeño.
- Por último, de la investigación se desprende la necesidad de revisar la evaluación de desempeño docente para incorporar aspectos de las condiciones de trabajo en sus criterios de evaluación. No solo el desempeño en un aula de clases, debido a la importancia del contexto en el desarrollo de evaluaciones de desempeño docente. Eso implica que las evaluaciones a los profesores deben tener un cambio técnico, pero también político, que permita ligar la evaluación con el proceso de producción de lo evaluado. Así, una buena evaluación no discrimina ni castiga, sino produce mejoras continuas en el desempeño de los profesionales.

- e) Llempen (2005), tesis “El desempeño laboral y las competencias laborales”.

Las conclusiones a las que arribó Llempen (2005) son:

- La disponibilidad de empleos en condiciones favorables dependerá cada vez más de la capacidad de las personas para poner sus conocimientos “a producir”.

- Más de la mitad de los jóvenes peruanos terminan su escolaridad sin tener la base educativa o los conocimientos necesarios para obtener y preservar un buen empleo.
- El desempeño laboral es un elemento principal de la competencia y se define como los resultados específicos con acciones específicas, en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización.
- Las plazas en los trabajos son diseñadas según la función en las necesidades impuestas por todos los recursos de informática para ser utilizados y las obligaciones de las personas, que se dividen de forma tal o al estilo de una máquina.

## **2.2. BASE LEGAL**

- **La Constitución política de 1993.**

Constitución de 1993: En el artículo 27 se lee:

“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Así, se considera importante la regularización constitucional de la estabilidad de salida. Se deja desprotegida la estabilidad de entrada. Ello da a entender que nuestra ley no la regule. Al contrario, sí lo hace. Lo que sucede es que prevalecen más los contratos de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado.

## **2.3. BASES TEÓRICO-CIENTÍFICAS**

### **2.3.1. DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO COMO HERRAMIENTA PARA CONSEGUIR LA EFECTIVIDAD LABORAL**

Chiavenato (2005) refiere: “La estrategia empresarial es una precisión de la situación futura de la empresa, frente a sus productos y mercados, su rentabilidad, su tamaño”. En otra parte, sostiene que la población valiosa debe compensarse con la proyección estratégica de la empresa. Por las exigencias de los empresarios, estos en muchos casos consideran a sus colaboradores como un gasto que se debe de controlar y no un recurso a desarrollar. Sin embargo, olvidan que las personas son también entes determinantes para alcanzar las metas de la organización. Por

ello, se debe contar con un recurso humano que constantemente desarrollen habilidades y destrezas en sus colaboradores.

### **2.3.2. CONTROL DE LA ACCIÓN EMPRESARIAL**

Es el desarrollo del recurso humano como herramienta para lograr la efectividad laboral, que parte del control en que se relaciona con las otras actividades del proceso, como son planear, organizar, dirigir. Estas repercuten en el control en la acción empresarial.

#### **A. Control estratégico**

Es el proceso en que se estima el desempeño, por lo que se toma la acción correctiva. Así, se desarrolla un control regulador. Por su complejidad, existe variedad de tipos de controles, como financiero, de producción, de inventarios, del personal.

Aquí se pretende atender dos propósitos:

- Enmendar los errores para la aplicación de medidas correctivas y adecuadas.
- Prevenir fallas nuevas y aplicar medios necesarios para evitarlas.

#### **B. Control organizacional desde el punto de vista humano**

En las empresas se ejerce la inspección sobre los trabajadores o grandes grupos de ellos, sobre el cual es condición para ejercer poder o control sobre ellos y así controlar su comportamiento. Este puede hacerse mediante normas como es la burocracia para asegurar la disciplina. Hoy las organizaciones abandonan el modelo burocrático, en miras de modelos más sistemáticos para agilizar los procesos, estimular la iniciativa y la innovación en los trabajadores.

La inspección en las empresas se orienta a largo plazo. El control humano se orienta para obtener eficacia y eficiencia en todo el proceso de control a fin de tener en cuenta los factores humanos frente a las intervenciones racionales sobre ellos.

### **C. Control táctico**

Denominado control por departamentos o control gerencial, refiere a algo menos global, orientado a plazo medio, el cual consiste en medir y enmendar el desempeño laboral de los trabajadores, para así asegurar que las metas y planes de la empresa sean alcanzados.

El control es responsable del establecimiento de guías para el seguimiento y comparación. Así, se puede ubicar los desniveles o desviaciones, para que podamos proporcionar indicaciones en las medidas correctivas que adoptemos. Por ello, se debe planificar y organizar técnicas de medición. Hay que observar el personal y los informes como estadísticas y esquemas de proceso de datos.

### **D. Control operacional**

Es la ejecución de las tareas desempeñadas por el personal no administrativo de la empresa, el cual se compone de cuatro etapas:

- a) Establecimiento de patrones: ocurre cuando se establecen previamente las guías de evaluación, que nos sirve como base para la evaluación a la que queremos evaluar.
- b) Evaluación del desempeño: es abocar el desempeño por medio de la persecución y control de lo que queremos ejecutar.
- c) Confrontar el desempeño: consiste en comparar el desempeño por medio de lo establecido, y anterior a ello con el patrón. Así, se verifica si existe desviación o variaciones.
- d) Acción correctiva: es corregir el desempeño según el patrón.

Al ubicar el control operacional, podemos ubicar a una base de datos y así aproximar al proceso cibernético (recolección de datos sobre un determinado desempeño). La acción correctiva incide sobre la propia operación, como el registro sobre los trabajadores. Así, se toma una acción de disciplina para orientar y capacitar, no solo sancionar a los trabajadores.

## **E. Estabilidad laboral**

Bacal (2002) refiere: “En el Perú la estabilidad laboral es descrita y reconocida como el rasgo que más trascendió del sistema de relaciones individuales, y paso a ser reconocido como un derecho constitucional”.

Bacal. (2002) menciona: “Es la estabilidad laboral una fuente de alta polémica, que se extendió de modo irreconciliable a sus defensores y a sus detractores”.

## **F. Despido**

Acción en la cual el empleador finaliza el contrato laboral con el colaborador, hecho definido en la Constitución.

### **2.3.3. EL DESEMPEÑO LABORAL**

#### **A. Rasgos que predicen el desempeño laboral**

Ducci (2001) sostiene: “Durante varios años los psicólogos exploraban la capacidad cognitiva, como la suficiencia intelectual para predecir su desempeño laboral”. Añade que antes los colaboradores más inteligentes eran considerados quienes serían los que tendrían más probabilidad de éxito en el trabajo que los que no lo eran, pero la inteligencia solo era una parte, porque existen otros factores primordiales para el desempeño laboral. Estos se encuentran relacionados con la personalidad de cada trabajador y no necesariamente con su inteligencia. Para esos tiempos, los psicólogos trataban de diagnosticar qué tipo de personalidad tenía un trabajador. Así, se basaron en cinco dimensiones básicas de la personalidad:

- Extraversión: grado en que una persona llega a ser sociable.
- Disponibilidad: grado en que una persona llega a ser cooperadora y confiable.
- Seriedad: grado en que una persona llega a ser responsable y digno de confianza.
- Estabilidad emocional: grado en que una persona llega a ser seguro, tenso o nervioso, etcétera.
- Abertura a la experiencia: grado en que una persona llega a ser imaginativa y artísticamente sensible.



Ducci (2001) sostiene: “Una persona concienzuda; es decir, una persona que llegaba ser responsable, confiable y organizada, tenía que ser característico de éxito”. Asimismo, afirma que al usar la conciencia para el desempeño laboral no se aplica para todos los trabajos, en especial los creativos, porque el ser concienzudo puede ser una desventaja en lugar de una ventaja, pues impide el éxito en empleos de investigación, artísticos y sociales en que se requiere innovación, creatividad y espontaneidad.

Ducci (2001) menciona: “Las habilidades de comunicación interpersonal ayudan a predecir el desempeño laboral. A medida que las labores se encaminan hacia el trabajo en equipo y empleos orientados al servicio”.

## **B. Administración del desempeño**

Chiavenato (2009) sostiene: “En una empresa u organización no existe un control determinado, donde se deban de reorganizar, ya que de esa forma se pueda adecuar los recursos de la empresa que son disponibles hacia las metas y oportunidades que proporciona actualmente el mercado laboral”. Asimismo, señala que, al incrementarse demasiado los cambios en la empresa, estos originan una creciente opresión que exige más capacidad para contrarrestar las amenazas. La estrategia en las empresas debe ser el primer escalón para que estas logren capacidades de maniobra.

La administración en la función de dirección es el nivel operativo en que se denomina como supervisión, para que así refuerce a los trabajadores de la parte más baja del escalón administrativo de la organización.

Las atribuciones del personal no administrativo son solo operativas en una primera línea, lo que presenta características que tienen que ser un nivel muy singular de la empresa, en el cual el jefe o supervisor deberá comunicarse de dos formas diferentes: en la jerarquía alta debe entenderse con valores y puntos referenciales administrativos. Abajo, en cambio, debe dejarse entender con el personal operativo.

### **C. Medición del desempeño**

Benavides (2001) comenta que “medición del desempeño” incluye lo sistemático y el control de los indicadores que muestran el cumplimiento de los objetivos de una organización, en que se puede medir la efectividad y la eficacia en una gestión.

Benavides (2001) menciona: “Para poder medir el desempeño, se necesita ser evaluado a través de indicadores del desempeño y estos indicadores nos deben de ayudar para que la gerencia pueda determinar cuán efectiva y eficiente es la labor de sus trabajadores en el logro de los objetivos trazados por la empresa”.

### **D. Enfoques sobre la administración del desempeño**

Cravino (2004) asegura: “La evaluación del desempeño no solo se debe observar como un fenómeno de revisión de desempeño, sino que debe ser usado para mejorar el futuro haciéndolo parte de él”. Esta perspectiva refiere que el desempeño de un colaborador en gran parte depende de él, no recae solo en una persona, y que también influye para el desempeño de la empresa.

Cravino (2004) menciona: “El trabajador forma parte del desempeño de la empresa y la compañía administra el desempeño del trabajador, y de esa forma le brinda herramientas necesarias para su desempeño eficiente y eficaz”.

### **E. Importancia de la formación y el desarrollo**

La organización ofrece a sus empleados una remuneración económica, la cual permite al empleado satisfacer sus necesidades materiales. A cambio de lo que la empresa le ofrece en necesidades materiales, el trabajador puede aportar dos cosas: cumplimiento de sus tareas encomendadas y resultados.

En el nivel de las necesidades cognitivas, el colaborador puede aportar sus conocimientos, creatividad e inteligencia para solucionar problemas. Esto se refleja en el modo como se obtienen los resultados que se le exige, capacidad de iniciativa para mejorar los procesos y desarrollo de nuevos productos, con el ahorro de costos o elevación de ingresos.

En un tercer nivel, el colaborador puede ofrecer a la empresa todo lo anterior. Esto puede manifestarse de distintas maneras: preocupación por minimizar gastos generales que son no directamente imputables a su trabajo, en un nivel en que el empleado pueda encontrar razones para confiar en su empresa.

#### **F. Como mejorar el desempeño laboral**

Rummler y Brache (2001) afirman que, para mejorar el desempeño laboral que no genera valor, es necesario que se ejecute una nueva planeación estratégica en el departamento de Recursos Humanos y en toda la empresa. Ello determinará cuáles son las principales exigencias o focos rojos en la empresa.

Rummler y Brache (2001) mencionan: “Una evaluación con rapidez y eficiencia al empleado como realiza sus funciones identificará cuáles son sus áreas de oportunidad y por ello se debe de capacitar al personal, sino reubicarlos dentro de la organización, con el fin de aprovechar al máximo sus habilidades”.

Aller (2002) sostiene: “Al revisar los horarios de nuestros colaboradores, nos daremos cuenta de si son los adecuados para la organización y para ellos, y de acuerdo con ello revisar cuáles son las áreas dentro de la empresa que producen más horas extras y cuáles son lo que cuentan con mayor flexibilidad en cuanto horario y a los resultados”. Según esto, se identifican puntos en los que se falla, lo que servirá para encontrar una solución óptima. En cuanto al salario, es el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las empresas, pues todas las personas ofrecen su tiempo y esfuerzo en la organización. Estos, combinados con una motivación adecuada, remuneraciones e incentivos que sean atractivos al trabajador, se verán reflejados en el desempeño laboral.

Aller (2002) menciona: “El conocimiento para llevar a cabo cualquier tarea en el mundo laboral de hoy hace que los puestos de trabajo sean específicos”.

## **G. La estabilidad laboral y el periodo de prueba**

Stoner, Freeman y Gilbert (2013) refieren: “Las normas de estabilidad laboral y el periodo de prueba cambiaron durante los últimos tiempos según el gobierno de turno”. Asimismo, para que se cuente con la estabilidad laboral absoluta, se obligaba a los empleadores demostrar largos y costosos procesos judiciales para que el despido sea justificado. En caso contrario, se debía pagar una elevada indemnización y reponer al trabajador en su puesto.

El despido efectivo de los trabajadores se debía negociar con él mismo, pues despedir a un trabajador implica indemnización, un proceso engorroso en que la empresa llegaba a pagar grandes sumas en costos legales.

Asimismo, Stoner, Freeman y Gilbert (2013) mencionan: “En 1978, la Ley 22126 se prolongó al periodo de prueba de tres meses a tres años, y lo cual se redujo notoriamente en la importancia de la estabilidad laboral. Claro que los trabajadores en el periodo de prueba no eran legalmente trabajadores temporales, pero en la práctica funcionaban como tales ya que su empleador podía despedirlos sin costo alguno antes de cumplirse los tres años de prueba”.

Stoner, Freeman y Gilbert (2013) refieren: “En junio de 1986, durante el gobierno de Alan García, se volvió otra vez el periodo de prueba a tres meses a través de la Ley 24514 y una gran porción de trabajadores adquirieron súbitamente la estabilidad laboral absoluta. Esta ley implicó un alto grado de rigidez durante el periodo 1986-1991”.

### **2.3.4. ESTABILIDAD LABORAL Y CONTRATOS TEMPORALES**

Stoner, Freeman y Gilbert (2013) señalan: “La contratación temporal son actividades empresariales, el cual son de carácter permanente enunciando lo más genérico en contratos temporales a actividades transitorias que son invadidos a actividades permanentes en las empresas, ocasionando la contratación indefinida”. Añaden que las contrataciones temporales son para encubrir acciones de política en generación empleo que fueron creadas bajo contratación temporal o de plazo fijo, para ofrecer mayores incentivos a los empresarios a fin de crear puestos de trabajo. En estos casos, el concepto de temporalidad se aplica al contrato y no así a las labores propiamente dichas.

## **2.4. MARCO CONCEPTUAL**

- Estabilidad: situación jurídica que respeta los derechos laborales del trabajador.
- Desempeño laboral: Hernández y Plaza (2012) sostienen: “Es el rendimiento que manifiesta el trabajador al ejecutar sus funciones que exige su cargo”.
- Adhocracia: ausencia de jerarquía, el cual se centra en la simplificación de los procesos y adaptación de la organización a cada situación.
- Estrategia: plan para un determinado objetivo.
- Administración: Chiavenato (2009) sostiene: “Es el proceso planificación, organización, dirección y control para la consecución de determinados objetivos”.
- Contrato temporal: relación laboral con el empleador por un tiempo determinado.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. MÉTODO, TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

###### **A. Método general**

Esta tesis utiliza el método científico como método general, con el cual se pretende determinar el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C.

###### **B. Método específico**

Se utilizó el método descriptivo. Ello debido a que los datos obtenidos son descriptivos y susceptibles de interpretación. Estos se sometieron a análisis estadísticos. Asimismo, se determinó la relación de las contrataciones del personal que lograron estabilidad laboral sobre el desempeño laboral del personal de la Compañía Acuícola Junín S. A. C. Mediante la observación realizada, se recolectaron aspectos más relevantes al hecho a investigar. Se recopilieron todos los datos que fueron pertinentes, para mencionar que la estabilidad laboral y el desempeño laboral se encuentran relacionadas con la hipótesis formulada. Ello corresponde al problema general planteado en la investigación.

### 3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

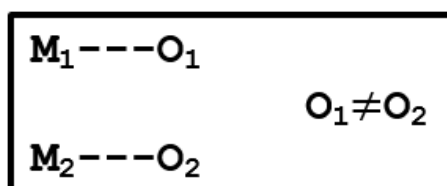
Por la finalidad del estudio, según las variables propuestas y el objetivo general y específico de la investigación, esta es básica, pues se busca conocer y entender mejor las condiciones psicosociales del personal para el desempeño en su labor.

### 3.1.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Se tiene como referencia a Sánchez (2002). Así, la investigación es de nivel descriptivo y transversal, pues se describen y relacionan los factores de los desempeños del personal contratado y estable asociados con su rol de trabajo.

### 3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se utilizó en la tesis es descriptivo, corresponde al siguiente esquema:



Donde:

M1 = Trabajadores contratados

M2 = Trabajadores estables

### 3.1.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Los resultados de la tesis representan a una población de estudio de 39 trabajadores de ambos sexos en todos los niveles de la empresa (profesionales, técnicos y operativos) en condiciones de empleados estables y contratados de la Compañía Acuícola Junín S. A. C, del cual se definió la muestra de estudio formado por el mismo número de la población.

### 3.1.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de la observación mediante un cuestionario. Se procesó toda la información obtenida mediante el programa SPSS Versión 22 para presentar los gráficos de todos los resultados con sus correspondientes análisis de datos, según los objetivos de la investigación.

**Cuadro 1: Técnicas de instrumentos de recolección de datos**

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Datos que se observaron</b>
Observación	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fichas de observación.</li></ul>	Nos permitirán determinar el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C.
Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cuestionario de desempeño laboral.</li></ul>	Con la aplicación de este instrumento, se determina la relación con las contrataciones de los trabajadores direccionadas al goce de estabilidad laboral sobre su desempeño laboral.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tabla de calificación de parámetros</li></ul>	Las pruebas evaluativas permitirán analizar el impacto que existe al contar con la estabilidad laboral en los trabajadores de la Compañía Acuícola Junín S. A. C., sobre el desempeño de sus funciones.

**Fuente: Investigación propia.**

### 3.1.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

- Se utilizaron tablas categóricas cualitativas con sus respectivos gráficos.
- Se hallaron promedios poblacionales. Ello se procesó con el SPSS Versión 22.
- Se utilizó el Chi-cuadrado al 95% de nivel de confianza para contrastar la hipótesis.



**Cuadro 2: Calificación de parámetros**

<b>Parámetros</b>	<b>Puntuación según dimensiones</b>	<b>Puntuación total</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy favorable	De 21 a 25 puntos	De 201 a 250 puntos	81-100
Favorable	De 16 a 20 puntos	De 151 a 200 puntos	61-80
Regularmente favorable	De 11 a 15 puntos	De 101 a 150 puntos	41-60
Desfavorable	De 6 a 10 puntos	De 51 a 100 puntos	21-40
Muy desfavorable	De 1 a 5 puntos	De 0 a 50 puntos	0-20

**Fuente: Investigación propia.**

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

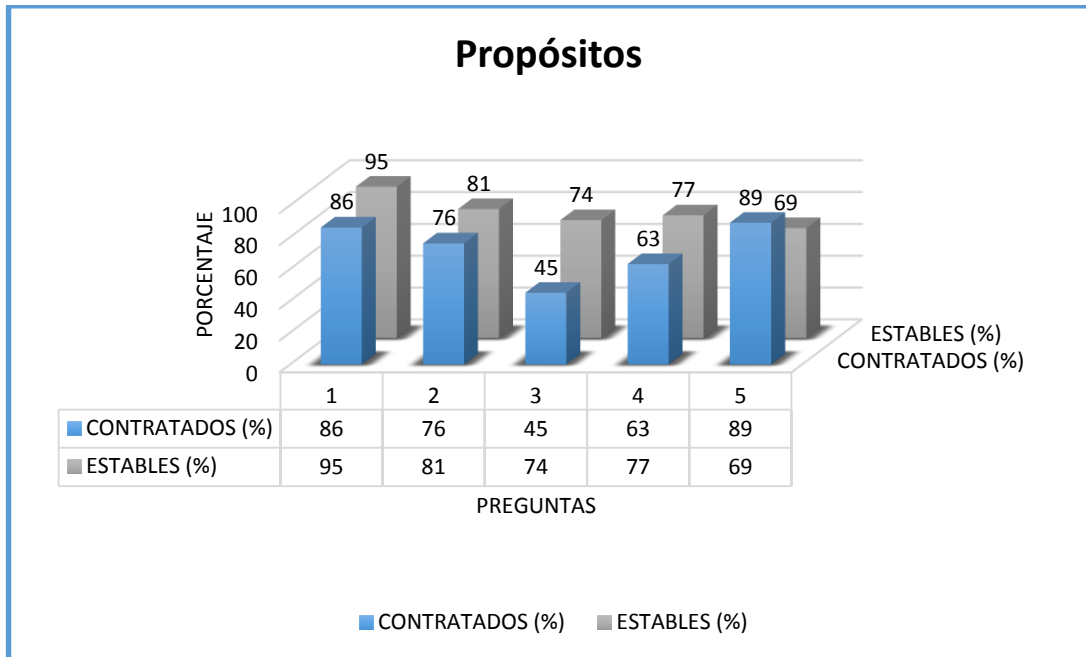
##### 4.1.1. DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

**Tabla 1: De Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la dimensión de propósito**

		Régimen laboral		Promedio
		Contratados (%)	Estables (%)	
<b>Dimensión de propósitos</b>	Los objetivos que son difundidos por la empresa Comac son definidos y claros.	86	95	<b>91</b>
	Los propósitos que añora la empresa Comac son comprendidos por ustedes.	76	81	<b>79</b>
	Ustedes se encuentran comprometidos con la empresa para alcanzar las metas que la compañía les propone.	45	74	<b>60</b>
	Ustedes persiguen los objetivos que la empresa ha trazado sobre su organización.	63	77	<b>70</b>
	Los propósitos de la organización son de conocimiento de ustedes.	89	69	<b>79</b>
<b>Promedio</b>		<b>72</b>	<b>79</b>	<b>76</b>

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=76\%$ ;  $p=0.044$

**Gráfico 1: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la dimensión de propósito**



**Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=76\%$ ;  $p=0.044$**

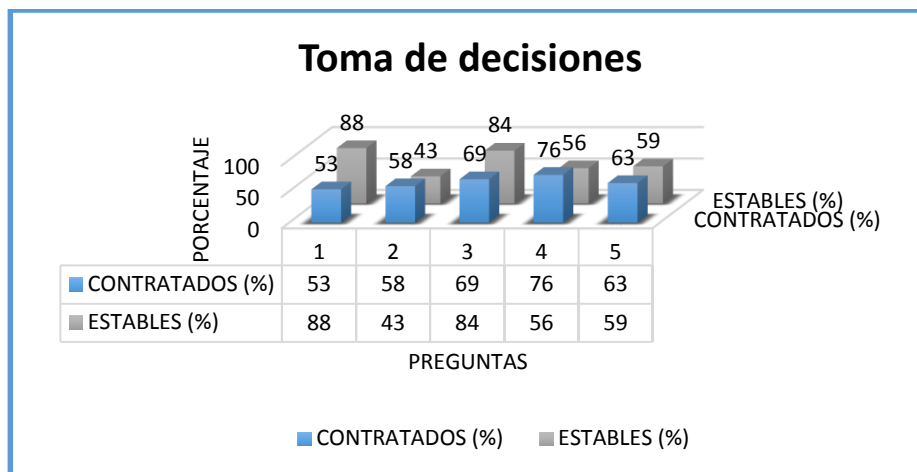
Como se observa en la tabla y gráfico 1, los trabajadores más comprometidos con los objetivos planteados en la empresa son quienes lograron estabilidad laboral, con 79%. En cambio, los estables alcanzaron 72%. Así, existe una diferencia significativa ( $p=0.044$ ). Los resultados obtenidos pertenecen a la categoría de favorable.

**Tabla 2: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la dimensión de supervisión-control**

		Régimen laboral		Promedio
		Contratados (%)	Estables (%)	
Dimensión de toma de decisiones	Cuando se toman decisiones los directivos consideran las ideas de los trabajadores.	53	88	71
	Los jefes de cada área toman decisiones en las secciones que desempeñan.	58	43	51
	Ustedes brindan soluciones cuando se presentan problemas al desempeñar sus labores.	69	84	77
	Ustedes asumen responsabilidades cuando se presentan problemas en el trabajo.	76	56	66
	Son conscientes al ejecutar sus funciones en el trabajo.	63	59	61
<b>Promedio</b>		<b>64</b>	<b>66</b>	<b>65</b>

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=65\%$ ;  $p=0.107$

**Gráfico 2: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la toma de decisiones**



Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=64\%$ ;  $p=0.107$

Como se observa en la tabla y gráfico, el 66% de los trabajadores que logró estabilidad laboral toman decisiones en las áreas que laboran. En cambio, los contratados alcanzan el 64%, por lo que no hay una diferencia significativa ( $p=0.107$ ). En tal sentido, esto pertenece a la categoría de favorable.

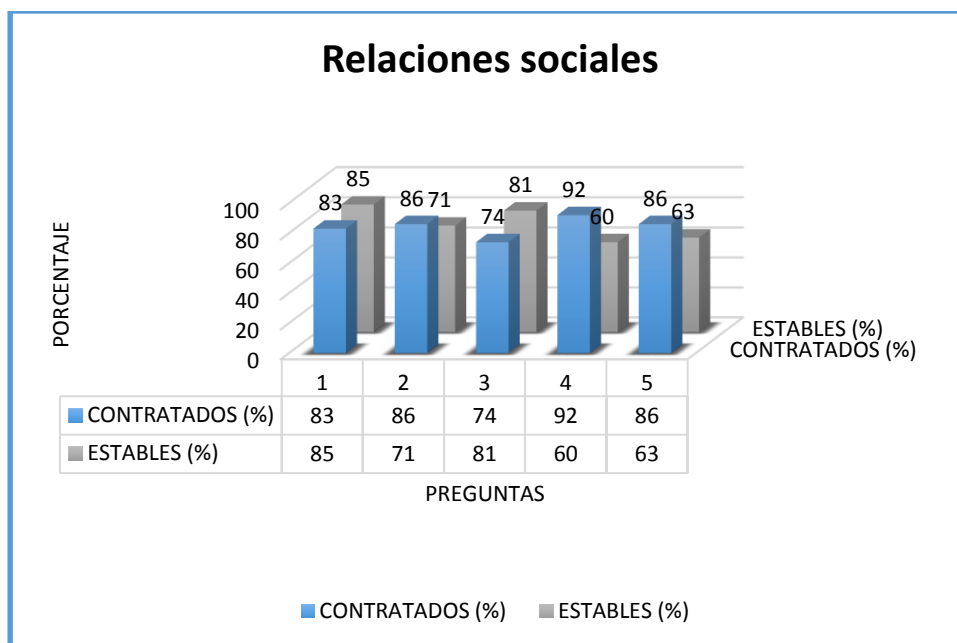
#### 4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL

Tabla 3: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con las relaciones sociales de trabajar juntos

		Régimen laboral		Promedio
		Contratados (%)	Estables (%)	
Dimensión de relaciones sociales	Existe un ambiente dinámico entre los trabajadores y los directivos de la empresa.	83	85	<b>84</b>
	Se presentan conflictos entre los trabajadores o entre las áreas de la empresa.	86	71	<b>79</b>
	Existen grados de confianza entre los trabajadores y directivos de la empresa.	74	81	<b>78</b>
	Reciben ustedes apoyo de sus compañeros cuando existe un problema en el trabajo.	92	60	<b>76</b>
	Hay cooperación entre todos los trabajadores de la empresa.	86	63	<b>75</b>
<b>Promedio</b>		<b>84</b>	<b>72</b>	<b>78</b>

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=78\%$ ;  $p=0.119$

Gráfico 3: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con las relaciones sociales de trabajar juntos



Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=78\%$ ;  $p=0.119$

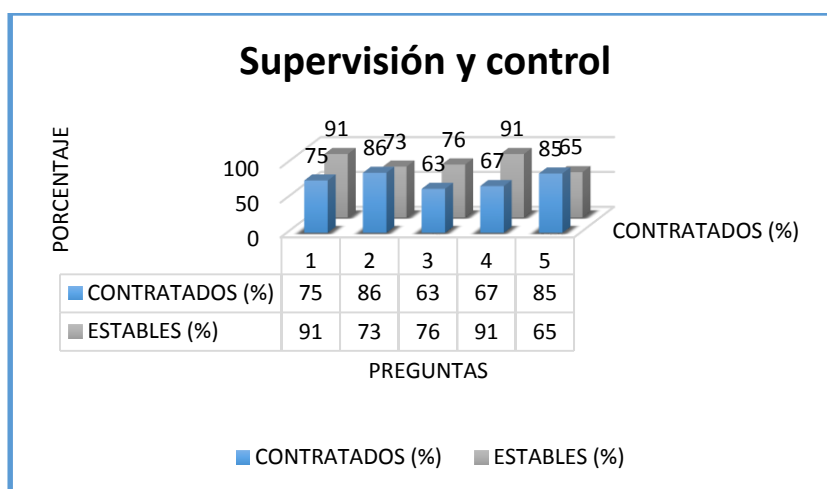
Observamos que, en la dimensión de relaciones sociales (tabla y gráfico 3), el 72% de los trabajadores con estabilidad laboral considera que existe confianza como apoyo tanto de los jefes inmediatos como de los trabajadores. En cambio, los contratados alcanzan 84%. La diferencia es significativa ( $p=0.044$ ). Así, los resultados se encuentran en la categoría de favorable.

**Tabla 4: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la supervisión y control de sus jefes inmediatos**

		Régimen laboral		Promedio
		Contratados (%)	Estables (%)	
Dimensión de supervisión y control	Son ustedes evaluados constantemente por la empresa para medir el avance de los objetivos.	75	91	<b>83</b>
	La empresa mejora sus métodos de trabajo para elevar la productividad de ustedes.	86	73	<b>80</b>
	Los supervisores coordinan previamente con los trabajadores antes de ejecutar su trabajo.	63	76	<b>70</b>
	Las labores son programadas antes de ejecutar sus labores.	67	91	<b>79</b>
	Los supervisores les brindan su apoyo para solucionar problemas.	85	65	<b>75</b>
<b>Promedio</b>		<b>75</b>	<b>79</b>	<b>77</b>

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=77\%$ ;  $p=0.047$

**Gráfico 4: Desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con la supervisión y control de sus jefes inmediatos**



Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=77\%$ ;  $p=0.047$

Como se observa en la tabla y gráfico 4, el 79% de los trabajadores con estabilidad laboral siente que es observado permanentemente en sus niveles de productividad en comparación con el 75% de los contratados. La diferencia es significativa ( $p=0.047$ ). Se categoriza como favorable.

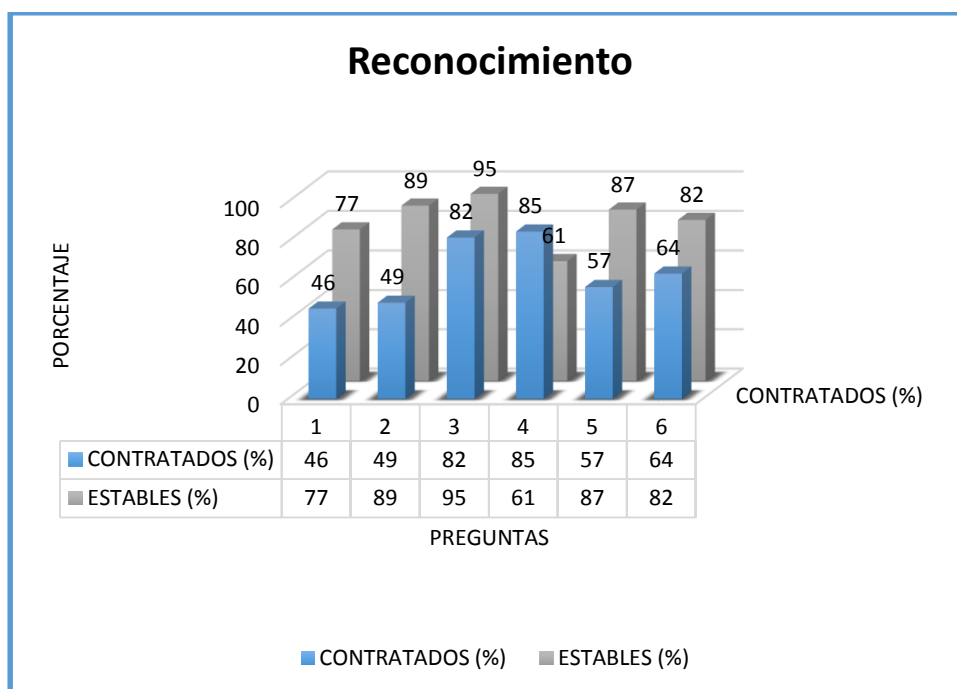
#### 4.1.3. INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL

**Tabla 5: Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con el reconocimiento que perciben**

		Régimen laboral		Promedio
		Contratados (%)	Estables (%)	
<b>Dimensión de reconocimiento</b>	Reconocen su desempeño en las funciones que desempeña.	46	77	<b>62</b>
	Han tenido la oportunidad de participar en proyectos que permitan alcanzar éxitos profesionales.	49	89	<b>69</b>
	La labor que realizan en la organización tiene sentido para ustedes.	82	95	<b>89</b>
	La función que desempeñan ustedes es un reto.	85	61	<b>73</b>
	La empresa respeta las funciones según el MOF establecido en sus contratos.	57	87	<b>72</b>
<b>Promedio</b>		<b>64</b>	<b>82</b>	<b>73</b>

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=73\%$ ;  $p=0.001$

**Gráfico 5: Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con el reconocimiento que perciben**



**Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=73\%$ ;  $p=0.001$**

En relación con la tabla y gráfico 5, se observa que el 82% de los trabajadores con estabilidad laboral tiene la oportunidad de cooperar en proyectos, que le permite alcanzar éxitos profesionales, como desempeñar sus funciones según sus objetivos, en comparación del 64% de los contratados. La diferencia es significativa ( $p=0.001$ ). Se categoriza como favorable.



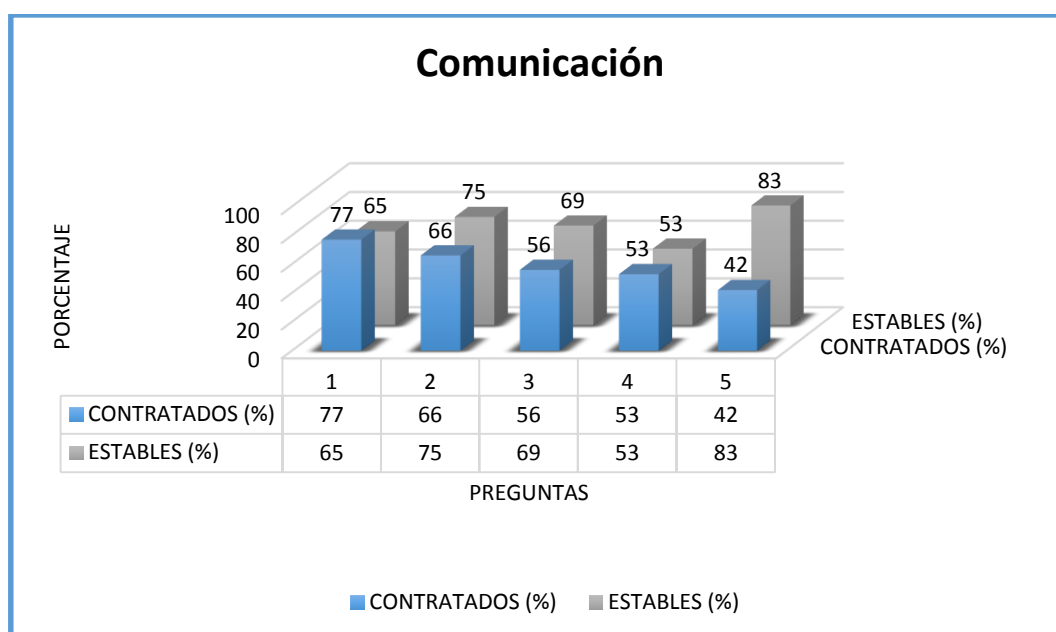
#### 4.1.4. LA INESTABILIDAD LABORAL

Tabla 6: Inestabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación dentro de su trabajo

		Régimen laboral		Promedio
		Contratados (%)	Estables (%)	
Dimensión de comunicación	En el trabajo utilizan un medio de información para que puedan mantenerse informados de lo que acontece en la empresa.	77	65	71
	Los comunicados que transmiten en sus áreas son claros, correctos y oportunos.	66	75	71
	La empresa realiza reuniones para compartir con ustedes y crear un buen clima laboral.	56	69	63
	Existe comunicación de ustedes con los directivos para mencionar lo que sucede en la empresa.	53	53	53
	Existen diferentes medios de comunicación en su trabajo.	42	83	63
<b>Promedio</b>		<b>59</b>	<b>69</b>	<b>64</b>

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=64\%$ ;  $p=0.015$

Gráfico 6: Inestabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación dentro de su trabajo



Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=64\%$ ;  $p=0.015$

En relación con la tabla y gráfico 6, se observa que el 69% de los trabajadores con estabilidad laboral considera importante la comunicación para mantenerse notificados de lo que ocurre en la empresa, en comparación con el 59% de los contratados. La diferencia es significativa ( $p=0.015$ ). Se categoriza como favorable.

**Cuadro 3: Resumen de resultados**

<b>Dimensión</b>	<b>Contratados (%)</b>	<b>Estables (%)</b>	<b>p</b>	<b>Significancia</b>
Propósitos	72 %	79 %	0.044	Significativa
Comunicación	59 %	69 %	0.015	Significativa
Reconocimiento	64 %	82 %	0.001	Significativa
Supervisión y control	75 %	79 %	0.047	Significativa
Toma de decisiones	64 %	66 %	0.107	No significativa
Relaciones sociales	84 %	72 %	0.119	No significativa

Fuente: Investigación propia. Significativa ( $P \leq 0.05$ )

## **4.2. ANÁLISIS Y CORRELACIÓN DE LOS RESULTADOS**

### **4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL**

Los trabajadores con estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C. tienen un mayor nivel significativo de desempeño laboral que los contratados en 2015.

$H_0$  = Los trabajadores contratados y estables en su nivel de desempeño laboral son homogéneos.

$H_1$  = Los trabajadores contratados y estables en su nivel de desempeño laboral no son homogéneos.

#### **Regla de decisión:**

Se rechaza  $H_0$  si:  $p < 0.05$

Los resultados se pueden observar en la tabla 1.

**Cuadro 4: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis general**

Propósito	Prueba de Chi-cuadrado			
		Valor	gl	Sig. asintótica (dos caras)
	Chi-cuadrado de Pearson	9,816 <sup>a</sup>	4	.044
	Razón de verosimilitud	9.873	4	.043
	Número de casos válidos	76		

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=76\%$ ;  $p=0.044$

**Decisión:**

$P < 0.05$

**Interpretación:**

Se acepta la H1: Los empleados contratados y estables en su nivel de desempeño laboral son homogéneos a razón de que los trabajadores que lograron estabilidad laboral tienen un mayor nivel de desempeño con una significancia de  $p=0.044$ .

**4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “A”**

El desempeño laboral de los trabajadores contratados en comparación con los estables es menor significativamente en relación con la dimensión de supervisión-control en la Compañía Acuícola Junín S. A. C.

Cálculo del estimado puntual o centrado:

Ho = El desempeño laboral de los trabajadores contratados y estables son homogéneos.

H1= El desempeño laboral de los trabajadores contratados y estables no son homogéneos.

**Regla de decisión:**

Se rechaza H0 si:  $p < 0.05$

Los resultados se pueden observar en la tabla 4.

**Cuadro 5: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica “A”**

Supervisión	Prueba de Chi-cuadrado			
		Valor	gl	Sig. asintótica (dos caras)
	Chi-cuadrado de Pearson	9,621 <sup>a</sup>	4	.047
	Razón de verosimilitud	9.642	4	.047
	Número de casos válidos	77		

Fuente: Investigación propia  $\chi^2=77\%$ ;  $p=0.047$

**Decisión:**

$P < 0.05$

**Interpretación:**

Se acepta H1: El desempeño laboral de los trabajadores contratados es menor significativamente con una significancia de  $p=0.047$ , debido a que son controlados permanentemente según los niveles de productividad.

**4.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “B”**

Las condiciones internas influyen en la estabilidad laboral del personal contratado en relación con la dimensión de relaciones sociales de quienes lograron estabilidad laboral de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.

Cálculo del estimado puntual o centrado

Ho = Las condiciones internas son homogéneas para cumplir sus funciones en comparación con los trabajadores que lograron estabilidad laboral.

H1 = Las condiciones internas no son homogéneas para cumplir sus funciones en comparación con los trabajadores que lograron estabilidad laboral.

**Regla de decisión:**

Se rechaza H0 si:  $p < 0.05$

Los resultados se pueden observar en la tabla 3.

**Cuadro 6: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica “B”**

Relaciones sociales	Prueba de Chi-cuadrado			
		Valor	gl	Sig. asintótica (dos caras)
	Chi-cuadrado de Pearson	7,341a	4	.119
	Razón de verosimilitud	7.358	4	.118
Número de casos válidos	78			

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=78\%$ ;  $p=0.119$

**Decisión:**

$P < 0.05$

**Interpretación:**

Se rechaza la H1: Las condiciones internas no son homogéneas dado que los trabajadores que lograron estabilidad laboral tienen relaciones sociales más amplias por su antigüedad en la empresa, con una significancia de  $p=0.003$ .

**4.2.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “C”**

La estabilidad laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con las dimensiones de reconocimiento.

Cálculo del estimado puntual o centrado:

Ho = Los trabajadores contratados y estables consideran que es homogéneo su desempeño laboral cuando se logra la estabilidad laboral.

H1 = Los trabajadores contratados y estables consideran que no es homogéneo su desempeño laboral cuando se logra la estabilidad laboral.

**Regla de decisión:**

Se rechaza H0 si:  $p < 0.05$

Los resultados se pueden observar en la tabla 5.

**Cuadro 7: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica “C”**

Reconocimiento	Prueba de Chi-cuadrado		
	Valor	gl	Sig. asintótica (dos caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,732 <sup>a</sup>	4	.001
Razón de verosimilitud	19.720	4	.001
Número de casos válidos	73%		

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=73\%$ ;  $p=0.001$

**Decisión:**

$P < 0.05$

**Interpretación:**

Se acepta H1: Los trabajadores contratados y estables consideran que es homogéneo su desempeño laboral cuando se logra la estabilidad laboral. La significancia es de  $p=0.001$ , a razón de que se valora su desempeño con reconocimientos de incentivos y viajes al personal estable que se determinan por los objetivos trazados.

**4.2.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA “D”**

La inestabilidad laboral afecta en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación.

Cálculo del estimado puntual o centrado:

Ho = Los trabajadores contratados y estables consideran que la inestabilidad laboral es homogénea a su baja productividad.

H1 = Los trabajadores contratados y estables consideran que la inestabilidad laboral no es homogénea a su baja productividad.

**Regla de decisión:**

Se rechaza H0 si:  $p < 0.05$

Los resultados se pueden observar en la tabla 6.

**Cuadro 8: Prueba de Chi-cuadrado hipótesis específica “D”**

	Prueba de Chi-Cuadrado			
		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
<b>COMUNICACIÓN</b>	Chi-cuadrado de Pearson	12,397 <sup>a</sup>	4	.015
	Razón de verosimilitud	12.570	4	.014
	Asociación lineal por lineal	8.075	1	.004
	N de casos válidos	639		

Fuente: Investigación propia.  $\chi^2=64\%$ ;  $p=0.015$

**Decisión:**

$P < 0.05$

**Interpretación:**

Se acepta  $H_0$ : Los trabajadores que lograron la estabilidad laboral consideran que la falta de comunicación conlleva a una baja productividad. Por ende, se llega a la inestabilidad por despido posterior, con una significancia de  $p=0.015$ .

**4.3. DISCUSIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados obtenidos en el cuestionario, el mismo analizados e interpretados en relación con las dimensiones y parámetros, reflejan que hay una necesidad de aplicarse una auditoría de gestión a la Compañía Acuícola Junín S. A. C., sujetos a una metodología que ajuste a las necesidades de los trabajadores tanto de los contratados como de los estables.

Por otro lado, Pedraza (2010) menciona que la influencia de la estabilidad es un factor determinante en el desempeño de los trabajadores, pues es evidente que todos los trabajadores contratados deben adaptarse o afrontar las demandas del trabajo bajo presión de forma distinta, en comparación con Llempen (2005), quien sostiene que los trabajadores de edades variadas y cultura diferente son personas que conllevan a utilizar un abanico de competencias y destrezas, y así controlar el estrés que ocasiona el trabajo, con lo que establecen relaciones interpersonales con otros colaboradores. Así, dirigen sus emociones propias y se adaptan a su medio, para que obtengan resultados importantes.

Las labores de evaluación, según el cuestionario, se ejecutó para cumplir las normas de control interno, pero no para proyectarse a mejorar su gestión. Este diagnóstico propone que la Compañía Acuícola Junín S. A. C. aplique una auditoría para mejorar su gestión en su talento humano.

Consecuentemente vía el desarrollo, se han logrado los objetivos planteados de la investigación.

### **Hipótesis general**

Se ha logrado aplicar la metodología propuesta, en la que se observa que existe un mayor nivel significativo de desempeño laboral, entre los trabajadores estables según su nivel de desempeño laboral. Ello demuestra que los trabajadores contratados tienen un menor nivel significativo de desempeño laboral. Los resultados de correlación son significativos ( $p=0.044$ ). La tabla 1 confirma la hipótesis.

### **Hipótesis específica**

1. Se ha demostrado que los trabajadores contratados tienen un desempeño laboral significativamente menor en relación con la dimensión de supervisión y control (tabla 4) ( $p=0.047$ ).
2. Se ha demostrado que las condiciones internas no influyen significativamente en la estabilidad laboral del personal contratado en relación con la dimensión de relaciones sociales (tabla 3) ( $p=0.119$ ).
3. Se ha demostrado que la estabilidad laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de reconocimiento. Esta dimensión representa para los trabajadores contratados superación, pues estos beneficios se otorgan a los trabajadores estables (tabla 5) ( $p=0.001$ ).
4. Se ha demostrado que la inestabilidad laboral afecta en el desempeño de los contratados en relación con la dimensión de comunicación (tabla 6).



## CONCLUSIONES

1. 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 ( $p=0.044$ ).
2. En relación con la dimensión de toma de decisiones (tabla y gráfico 2), se observa que el 66% de los trabajadores que logró estabilidad laboral y el 64% de los contratados consideran que la toma de decisiones brinda mejores soluciones. Además, aumenta las responsabilidades ante un problema. Así, existe una diferencia significativa ( $p=0.107$ ).
3. En relación con la dimensión de relaciones sociales (tabla y gráfico 3), se observa que el 72% de los trabajadores que logró estabilidad laboral y el 84% de los contratados consideran que la organización brinda mejores ambientes dinámicos y mayores grados de confianza. Así, permite satisfacer sus expectativas. Existe, en consecuencia, una diferencia significativa ( $p=0.119$ ).
4. 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 ( $p=0.015$ ).

## RECOMENDACIONES

1. Dado que la naturaleza pertenece al sector acuícola, crianza de peces, se observa mayor oportunidad del sexo masculino. Por ello, la gerencia debe elaborar estrategias locales laborales más globales. Así, llevada a la realidad e igualdad para ambos sexos, reconocerá el desempeño de los trabajadores y tomará en cuenta las diversas funciones que el personal ocupa en la empresa.
2. Es pertinente realizar este tipo de investigación con la variable mencionada, para retener al personal que tiene experiencia, procurar que las plazas y ascensos sean ocupadas por personal idóneo. Ello permitirá retener el personal calificado, tanto así que los trabajadores se sentirán motivados al saber que tienen mayor probabilidad de ascender y gozar un privilegio por lo que se esforzaron.
3. Mantener un buen ambiente y clima organizacional con trabajo adecuado (tabla y gráfico n.º 5) es esencial para lograr mejores resultados. Así, los trabajadores se sentirán más cómodos y darán mu mejor esfuerzo por la empresa.
4. Se recomienda aplicar estrategias para informar a los empleados que la empresa los valora como trabajadores y personas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aller, M. (2002). "Dirección de estrategia de RR. HH. Gestión de Competencias". Management Master, Granica, 89.
2. Arratia, A. (2010). Tesis. "Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados". Santiago de Chile.
3. Bacal, R. (2002). "Consiga el máximo rendimiento de su equipo". 78.
4. BBC Mundo (2016). "Por qué el 75% de los trabajadores del mundo no tienen empleo estable". Obtenido de <https://goo.gl/kZeSLI>.
5. Benavides, D. (2001). Tesis. "Las necesidades motivacionales y su relación con las actividades realizadas por las empresas". Universidad Rafael Urdaneta. Maestría en Administración de Empresa, 21. Maracaibo, Venezuela.
6. Diario Correo. Medina, O. ("Ciudad", 2015). Obtenido de <http://diariocorreo.pe/ciudad/33-en-junin-esta-pateando-latas-595414>.
7. Chiavenato, A. (2005). Gestión del talento humano. 48. Mc Graw-Hill.
8. Chiavenato, I. (2009). Administración del proceso administrativo. Sexta edición. Mc Graw-Hill.
9. Cravino, L. (setiembre de 2004). "Administración de desempeño en conceptos y herramientas de management". 91. Mercado, Cuaderno 24.
10. Ducci, M. (2001). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional". Obtenido de Cinterfor/OIT: [www.cinterford.or.uy](http://www.cinterford.or.uy)
11. Hernández, A. y Plaza, L. (2012). Tesis. "Evaluar el desempeño laboral de los empleados y proponer estrategias que aumenten el rendimiento de la Empresa Sobreseguro Sociedad de Corretaje S. A.". Baruta.
12. Llampen, V. (2005). Tesis. "El desempeño laboral y las competencias laborales". Facultad de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
13. Martín, M. (2015). Tesis. "Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango". Guatemala.
14. Maruyama, E. y Saavedra, J. (2000). Ideas. Obtenido de <https://ideas.repec.org/p/gad/doctra/dt28.html>

15. Pedraza, E. (2010). Tesis. "Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia". Zulia.
16. Rummler, G. y Brache, A. (2001). Cómo mejorar el rendimiento de la empresa. 81. Buenos Aires: Deusto S. A.
17. Stoner, J.; Freeman, R., y Gilbert, D. (2013). Administración y desempeño laboral. 6ta. edición, 63. México D. F.: Pearson Education.
18. Torres, R. (octubre de 2014). Diario el dinero. Obtenido de <https://goo.gl/AQ6y8R>.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

I. PROBLEMA	II. OBJETIVO	III. HIPÓTESIS	IV: VARIABLES Y DIMENSIONES	V. METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral de Compañía Acuícola Junín S. A. C.?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>A. ¿Cómo es el desempeño laboral del personal contratado en relación con la dimensión de supervisión-control y de quienes lograron estabilidad laboral de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.?</p> <p>B. ¿Cómo influye las relaciones laborales en la estabilidad del personal contratado con la dimensión de relaciones sociales de quienes lograron estabilidad laboral?</p> <p>C. ¿Cuál es la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de reconocimiento o con quienes</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S.A.C.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>A. Determinar el desempeño laboral del personal contratado en relación con la dimensión de supervisión-control en comparación con el personal que lograron estabilidad laboral.</p> <p>B. Describir las condiciones internas que influyen en la estabilidad laboral del personal contratado en relación con la dimensión de relaciones sociales de quienes lograron estabilidad laboral.</p> <p>C. Describir la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de reconocimiento .</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Los trabajadores que lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C. tienen un mayor nivel significativo de desempeño laboral que los contratados en el año 2015</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>A.El desempeño laboral de los trabajadores contratados es menor significativamente en relación con la dimensión de supervisión-control en la Compañía Acuícola Junín S. A. C.</p> <p>B.Las condiciones internas influyen en la estabilidad laboral del personal contratado en relación con la dimensión de relaciones sociales de quienes lograron estabilidad laboral de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.</p> <p>C.La estabilidad laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en relación con las</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>Desempeño laboral.</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Propósitos</li> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Reconocimiento</li> <li>✓ Relaciones sociales</li> <li>✓ Toma de decisiones</li> <li>✓ Supervisión y control</li> </ul>	<p><b>MÉTODO GENERAL</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Investigación básica</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Descriptivo-transversal</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Descriptivo</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><math>M_1 \rightarrow O_1</math></p> <p><math>O_1 \neq O_2</math></p> </div> <p><b>MUESTRA-POBLACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratados</li> <li>- Estables</li> </ul>

<p>lograron estabilidad laboral?</p> <p><b>D.</b> ¿De qué manera afecta la inestabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación de la Compañía Acuícola Junín S. A. C.?</p>	<p><b>D.</b> Determinar de qué forma afecta la inestabilidad laboral en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación</p>	<p>dimensiones de reconocimiento</p> <p><b>D.</b> La inestabilidad laboral afecta en el desempeño de los trabajadores contratados en relación con la dimensión de comunicación.</p>		
---	---	---	--	--

## ANEXO 2. CUADROS DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR QUE ADOPTA LA VARIABLE-ÍTEMS
<p>Chiavenato (2005) define como: la conducta del colaborador en la consecución de la búsqueda de los planes trazados. Rescata cualidades particulares de cada trabajador, entre las cuales puede ser sus propias capacidades y habilidades sobre los otros que interactúan con la organización.</p>	<p>Chiavenato (2005) define como: el nivel que obtiene un colaborador en su trabajo durante el tiempo que permanece laborando y los objetivos que alcancen. Por ello, se enfocan a trabajos que les otorgue usar y mejorar sus habilidades en que ellos destacan y así tener satisfacción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propósitos</li>   <li>▪ Comunicación</li>   <li>▪ Reconocimiento</li>   <li>• Relaciones sociales</li>   <li>• Toma de decisiones</li>   <li>• Supervisión y control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es la percepción de los objetivos que persigue una organización para el apoyo de sus colaboradores, como también para la superación de ellos mismos. <b>(Preguntas 1, 2, 3, 4, 5)</b></li> <li>▪ Es la estimación de la información que se transmite entre los colaboradores al interior de la empresa relacionados con el trabajo que comparten. <b>(Preguntas 6, 7, 8, 9, 10)</b></li> <li>▪ Es la acción de diferenciar a un trabajador o persona entre todas las demás por sus cualidades, características o rasgos. <b>(Preguntas 11, 12, 13, 14, 15)</b></li> <li>▪ Es la interrelación con los miembros de la empresa con lo que se comparte las actividades cotidianas.</li> <li>▪ Son las apreciaciones referentes a los miembros de la empresa con los que comparten el mismo ambiente de trabajo. Tomando decisiones para la ejecución de su trabajo. <b>(Preguntas 21, 22, 23, 24, 25)</b></li> <li>▪ Es la apreciación de orientar, apoyar y controlar a sus trabajadores durante la ejecución de su trabajo diario para que se realice de forma óptima. <b>(Preguntas 26, 27, 28, 29, 30)</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualitativa-ordinal</li>   <li>• Cualitativa-ordinal</li>   <li>• Cualitativa-ordinal</li>   <li>• Cualitativa-ordinal</li>   <li>• Cualitativa-ordinal</li>   <li>• Cualitativa-ordinal</li> </ul>



### ANEXO 3. CUESTIONARIO

#### DATOS PERSONALES

**Apellidos y nombres** ..... **Edad:** .....  
**Organización a la que pertenece:** ..... **Sexo:** M  F   
**Condición laboral:** Estable  Contratado  Otros   
**Jerarquía laboral:** Directivo  Empleado  Operario

#### TABLA DE ESPECIFICACIÓN:

Las categorías varían según el objetivo de ítems propuesto.

AA = 5, A = 4; I = 3; D = 2; AD = 1.

#### CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS:

- AA-Absolutamente de acuerdo
- A-Acuerdo
- I-Indeciso
- D-Desacuerdo
- AD-Absolutamente en desacuerdo

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan las preguntas relacionadas con la presente investigación. Cada una tiene cinco categorías diagnósticas, desde absolutamente de acuerdo (AA) hasta un absoluto desacuerdo. Deberá responder a cada pregunta con una "X". Elija la opción que usted considere conveniente.

ID	PREGUNTAS	AA	A	I	D	AD
1	Los objetivos que son difundidos por la empresa Comac son definidos y claros.					
2	Los propósitos que añora la empresa Comac son comprendidos por ustedes.					
3	Ustedes se encuentran comprometidos con la empresa para alcanzar las metas que la empresa les propone.					
4	Ustedes persiguen los objetivos que la empresa ha trazado sobre su organización.					
5	Los propósitos de la organización son de conocimiento por parte de ustedes.					

6	En el trabajo utilizan un medio de información para que puedan mantenerse informados de lo que acontece en la empresa.					
7	Los comunicados que transmiten en su área son clara, correcta y oportuna.					
8	La empresa realiza reuniones para compartir con ustedes y crear un buen clima laboral.					
9	Existe comunicación de los trabajadores con los directivos para mencionar lo que sucede en la empresa.					
10	Existen diferentes medios de comunicación en su trabajo.					
11	Reconocen su desempeño en las funciones que realiza.					
12	Han tenido la oportunidad de participar en proyectos que le permitan alcanzar éxitos profesionales					
13	La labor que realizan en la organización tiene sentido para ustedes.					
14	La función que desempeñan es un reto para ustedes.					
15	La empresa respeta las funciones según el MOF establecido en su contrato.					
16	Existe un ambiente dinámico entre los trabajadores y los directivos de la empresa.					
17	Se presentan conflictos entre los trabajadores o entre las áreas de la empresa.					
18	Existen grados de confianza entre los trabajadores y directivos de la empresa.					
19	Reciben apoyo de sus compañeros cuando existe un problema en el trabajo.					
20	Hay cooperación entre todos los trabajadores de la empresa.					
21	Cuando se toman decisiones, los directivos consideran las ideas de los trabajadores.					
22	Los jefes de cada área toman decisiones en las áreas que desempeñan.					
23	Los trabajadores brindan soluciones cuando se presentan problemas al desempeñar sus labores.					
24	Ustedes asumen responsabilidades cuando se presentan problemas en el trabajo.					
25	Son conscientes al ejecutar sus funciones en su trabajo.					

<b>26</b>	Son evaluados constantemente por la empresa para que pueda medir el avance de los objetivos.						
<b>27</b>	La empresa mejora sus métodos de trabajo para que puedan elevar la productividad de ustedes.						
<b>28</b>	Los supervisores coordinan previamente con los trabajadores antes de ejecutar su trabajo.						
<b>29</b>	Las labores son programadas antes de ejecutar sus labores.						
<b>30</b>	Los supervisores les brindan su apoyo para solucionar problemas.						

**GRACIAS.**