



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**



**INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL  
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. MARILUZ QUISPE MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL  
EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. MARILUZ QUISPE MAMANI**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:   
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:   
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

:   
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)



## RESOLUCIÓN N.º 0934-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de agosto de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-9780 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023** presentado por el(la) Bachiller: **MARILUZ QUISPE MAMANI**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.**- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **MARILUZ QUISPE MAMANI**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY R. ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO.**- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **miércoles 14 de agosto de 2024**, a horas **08:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.**- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### **DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



**RESOLUCIÓN N.º 1042-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 26 de OCTUBRE de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° CU-13652, presentado por el(la) bachiller: **MARILUZ QUISPE MAMANI**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: **MARILUZ QUISPE MAMANI**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO, ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA. (3)
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
**Dr. Benigno Callata Quispe**  
**DECANO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N.º 828-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 062-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 06 de setiembre de 2023, presentado por: **MARILUZ QUISPE MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

### CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachillér(a): **MARILUZ QUISPE MAMANI**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **MARILUZ QUISPE MAMANI** Titulado: INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 5909.01 GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **MARILUZ QUISPE MAMANI**, Titulado: INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CACERES VELÁSQUEZ"

### RESOLUCIÓN N.º 828-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar el grado de relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer el grado de relación de la inestabilidad económica y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</li> <li>2. Establecer el grado de relación de la protección social y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</li> <li>3. Establecer el grado de relación de la temporalidad y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</li> <li>4. Establecer el grado de relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</li> </ol>	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Juliaca
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: agosto 2023 FECHA FIN: noviembre 2023
PRESUPUESTO:	S/4199.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 5909.01 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**.

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:  
- Unidad de Investigación (1)  
- Dirección EP.  
- Asesor  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
BCQ/vnop.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CACERES VELÁSQUEZ"  
*Dr. Denigno Callata Quispe*  
**DECANO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

24%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	22%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
7	<a href="http://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%




### Metadatos complementarios - UANCV



<b>TITULO TESIS</b>	
<b>INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	MARILUZ QUISPE MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44284789
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0009-9253-9356">https://orcid.org/0009-0009-9253-9356</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	YENY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Provincial de San Román País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Calle: Jr. Jáuregui 321 (Referencia: Plaza de Armas)</p> <p>Latitud: -15.49369 Longitud: -70.13558</p>  <p><a href="https://www.google.com/maps/@-15.5493239,-70.1180347,17.71z/data=!5m1!1e1?entry=ttu">https://www.google.com/maps/@-15.5493239,-70.1180347,17.71z/data=!5m1!1e1?entry=ttu</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2023 – agosto 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Ciencias sociales</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p><b>Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
*Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto*  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARILUZ QUISPE MAMANI identificado con DNI Nro. 44284789 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**  
 **Programa de Segunda Especialidad,**  
 **Programa de Maestría o Doctorado**

### ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 28 de agosto del 2024

  
FIRMA ASESOR

  
FIRMA TESISTA



Huella



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo con profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios, quien ha sido mi guía constante y fuente de fortaleza en cada paso de este viaje académico. En segundo lugar, me dedico a mí misma, reconociendo mi esfuerzo, dedicación y determinación para alcanzar este logro. A mi esposo y mi hija, les expreso mi sincero agradecimiento por ser mi constante fuente de inspiración y apoyo incondicional a lo largo de este trayecto. Este trabajo también está dedicado a todos aquellos que buscan conocimiento y superación, recordándoles que los sueños son alcanzables con perseverancia y determinación.



### **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que han colaborado para hacerlo posible. En primer lugar, quiero agradecer a mi asesor, el Dr. Licímaco Aguilar, por su orientación experta, paciencia y dedicación a lo largo de todo este proceso. Asimismo, agradezco a mi familia por su apoyo inquebrantable y comprensión durante las extensas horas de estudio y trabajo. A mis amigos y compañeros de clase, les agradezco por las conversaciones enriquecedoras y el constante ánimo brindado. Por último, pero no menos importante, expreso mi gratitud a todas las fuentes de investigación, instituciones y personas que han contribuido con su conocimiento y recursos para hacer realidad este proyecto.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ..... i

AGRADECIMIENTO ..... ii

ÍNDICE GENERAL ..... iii

ÍNDICE DE TABLAS ..... vii

ÍNDICE DE FIGURAS ..... viii

RESUMEN ..... ix

ABSTRACT ..... x

INTRODUCCIÓN ..... xi

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema ..... 1

1.2. Formulación del problema ..... 3

    1.2.1. Problema general ..... 3

    1.2.2. Problemas específicos ..... 3

1.3. Justificación del estudio ..... 4

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general ..... 6

2.2. Objetivos específicos ..... 6

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación ..... 7

    3.1.1. Internacional ..... 7



- 3.1.2. Nacional..... 10
- 3.1.3. Local ..... 12
- 3.2. Marco teórico ..... 14
  - 3.2.1. Inseguridad laboral ..... 14
  - 3.2.2. Inestabilidad económica ..... 15
  - 3.2.3. Protección social..... 15
  - 3.2.4. Temporalidad ..... 16
  - 3.2.5. Falta de oportunidad de desarrollo profesional ..... 17
  - 3.2.6. Principales causas y factores ..... 18
  - 3.2.7. Consecuencias individuales y sociales ..... 20
  - 3.2.8. Estrategias de afrontamiento y políticas de protección ..... 21
- 3.3. Desempeño organizacional ..... 22
  - 3.3.1. Efectividad..... 23
  - 3.3.2. Eficiencia ..... 24
  - 3.3.3. Relaciones interpersonales ..... 25
  - 3.3.4. Modelos teóricos del desempeño organizacional ..... 25
  - 3.3.5. Factores que influyen en el desempeño organizacional ..... 26
  - 3.3.6. Contexto y contingencias ..... 26
- 3.4. Marco conceptual..... 27

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

- 4.1. Hipótesis general..... 29
- 4.2. Hipótesis específicas ..... 29
- 4.3. Variables..... 30



4.4. Operacionalización de variables ..... 31

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación ..... 32

5.2. Método(s) aplicados a la investigación ..... 32

5.3. Tipo de investigación ..... 33

5.4. Nivel de investigación ..... 33

5.5. Diseño de investigación ..... 33

5.6. Población y muestra ..... 33

    5.6.1. Población ..... 33

    5.6.2. Muestra ..... 34

5.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos ..... 35

    5.7.1. Técnica ..... 35

    5.7.2. Instrumento ..... 35

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento ..... 36

    5.8.1. Confiabilidad ..... 36

    5.8.2. Validez ..... 36

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos ..... 37

5.10. Contrastación de hipótesis ..... 37

    5.10.1. Contrastación de la hipótesis general ..... 37

    5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas ..... 38

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Presentación de resultados ..... 43



6.1.1. Prueba de normalidad .....	43
6.1.2. Coeficiente de correlación .....	44
6.1.3. Escala de interpretación del diagrama de dispersión.....	45
6.1.4. Prueba de correlación del objetivo general .....	46
6.1.5. Prueba de correlación de los objetivos específicos .....	47
6.2. Discusión de resultados.....	51
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES .....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	59
ANEXOS.....	64
Matriz de consistencia	
Instrumento	
Validez del instrumento	
Matriz de datos	
Evidencia de recojo de datos	



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de las variables de estudio .....	31
<b>Tabla 2</b> Estadística de fiabilidad.....	36
<b>Tabla 3</b> Contrastación de la hipótesis general .....	38
<b>Tabla 4</b> Contrastación de la hipótesis específica 1 .....	39
<b>Tabla 5</b> Contrastación de la hipótesis específica 2.....	40
<b>Tabla 6</b> Contrastación de la hipótesis específica 3 .....	41
<b>Tabla 7</b> Contrastación de la hipótesis específica 4 .....	42
<b>Tabla 8</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....	44
<b>Tabla 9</b> Escala de correlación según Hinkle et al. (2003) .....	44
<b>Tabla 10</b> Prueba de correlación del objetivo general.....	46
<b>Tabla 11</b> Prueba estadística del objetivo específico 1 .....	47
<b>Tabla 12</b> Prueba estadística del objetivo específico 2 .....	48
<b>Tabla 13</b> Prueba estadística del objetivo específico 3 .....	49
<b>Tabla 14</b> Prueba estadística del objetivo específico 4 .....	50



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Escala de interpretación del diagrama de dispersión.....	45
<b>Figura 2</b> Diagrama de dispersión del objetivo general .....	46
<b>Figura 3</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 1 .....	47
<b>Figura 4</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 2 .....	48
<b>Figura 5</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 3 .....	49
<b>Figura 6</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 4.....	50



## RESUMEN

El objetivo del estudio fue: determinar el grado de relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023. El método que se empleó fue enfoque cuantitativo, nivel correlación, tipo aplicada y un diseño no experimental de corte transversal. Una población de 403 trabajadores y una muestra probabilística de 209. El instrumento fue el cuestionario aplicado por una encuesta. El resultado mostro un valor correlacional de 0,845 por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman que demuestra que existe una relación alta positiva. El p-valor fue de 0,000 ( $p=0.000<0.05$ ) este valor se halló por el estadístico Tau b de Kendall. Por lo que se concluyó que la relación entre la variable inseguridad laboral y la variable desempeño organizacional, es significativa.

**Palabras clave:** Efectividad, eficiencia, inestabilidad económica, logro de objetivos, protección social, relaciones interpersonales, temporalidad.



## ABSTRACT

The objective of the study was: to determine the degree of relationship between job insecurity and organizational performance in the workers of the Provincial Municipality of San Román, year 2023. The method used was a quantitative approach, correlation level, applied type and a design non-experimental cross-sectional. A population of 403 workers and a probabilistic sample of 209. The instrument was the questionnaire applied by a survey. The result showed a correlation value of 0.845 by the non-parametric Spearman's Rho statistic, which demonstrates that there is a high positive relationship. The p-value was 0.000 ( $p=0.000 < 0.05$ ) this value was found by Kendall's Tau b statistic. Therefore, it was concluded that the relationship between the job insecurity variable and the organizational performance variable is significant.

**Key words:** Effectiveness, efficiency, economic instability, achievement of objectives, social protection, interpersonal relationships, temporality.



## INTRODUCCIÓN

La inseguridad laboral es un fenómeno global que ha adquirido una relevancia significativa en el entorno organizacional tanto en entidades públicas como privadas a nivel internacional. Este aspecto se ha convertido en una preocupación fundamental debido a su potencial impacto en el desempeño organizacional y en la calidad de vida de los colaboradores.

En un mundo cada vez más desarrollado y cambiante, las instituciones se enfrentan a numerosos desafíos para mantener su competitividad y lograr sus objetivos. La inseguridad laboral indica a la apreciación de riesgo e incertidumbre que experimentan los empleados en relación con su empleo, ya sea por la posibilidad de perderlo, cambios frecuentes en las condiciones de trabajo o falta de estabilidad en el entorno laboral. López et al. (2018) La inseguridad laboral puede tener alcances negativos, así como a los empleados como las organizaciones. A nivel individual, origina estrés, ansiedad y una disminución en la satisfacción laboral, y puede afectar la salud y la tranquilidad del personal. Así, la inseguridad laboral puede influir en el compromiso y la motivación del personal, lo que podría perjudicar su desempeño y rendimiento.

En el contexto nacional, este fenómeno genera resultados negativos para el personal y para las organizaciones. La inseguridad laboral puede derivar en una reducción en la retención de talento, dificultades para atraer nuevos empleados competentes y la formación de un clima laboral negativo. Asimismo, puede generar un descuido por parte del personal, afectando la particularidad de los productos o servicios dados y, en última instancia, la finalidad de los objetivos estratégicos de la organización. Desde la perspectiva organizacional, la inseguridad laboral puede llevar a una disminución en la retención de talento, dificultades para atraer nuevos empleados competentes y un clima laboral negativo. Además, puede generar un descuido por el personal, lo que puede afectar la calidad de los



productos o servicios ofrecidos y, en última instancia, la finalidad de los objetivos estratégicos de la organización (Romero et al. 2022).

Para abordar esta problemática, se realizará una observación intensiva de la literatura que hay sobre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en entidades públicas y privadas a nivel internacional. Se analizarán investigaciones previas, teorías relevantes y casos de estudio para lograr un entendimiento extenso de los componentes que conllevan a la inseguridad laboral y sus contenidos en el desempeño de las organizaciones. Con fundamento en las consecuencias dadas, se buscarán recomendaciones prácticas y estrategias para que las organizaciones puedan mitigar la inseguridad laboral y fomentar un entorno laboral seguro y estable. Estas recomendaciones podrían incluir prácticas de gestión del cambio, comunicación efectiva, programas de desarrollo profesional y políticas de bienestar laboral.

Este estudio su objetivo examinar la relación entre las variables. Se buscará comprender cómo la perplejidad laboral afecta a los empleados y, en consecuencia, cómo puede afectar en el resultado de los objetivos organizacionales. Se espera que los resultados y las recomendaciones obtenidas contribuyan al desarrollo de prácticas y políticas que promuevan la seguridad laboral y el bienestar del personal, así como el resultado de los objetivos estratégicos de las organizaciones en un entorno laboral peruano

El presente estudio se lleva a cabo de acuerdo a la Directiva N.º 004-2019-UANCV-VRAD-OI, lo que proporciona guía para la realización de estudios con el objetivo de garantizar la calidad de dichos trabajos. En consecuencia, la estructura y sigue los capítulos presentados en lo siguiente:

EL CAPÍTULO I, se da la formulación del problema, profundización del mismo, y los problemas generales y específicos, y la justificación y definición realizado.



CAPÍTULO II, Este capítulo explica los objetivos de este estudio, incluyendo el objetivo general y específicos.

EL CAPÍTULO III, reúne investigaciones previas en el campo de la meritocracia y se basa en experiencias internacionales, nacionales y locales para construir un marco teórico que sustente este estudio, y propone un marco teórico como fundamento de la investigación y conceptualización de la relación de variables y dimensiones.

EL CAPÍTULO IV, se da las hipótesis generales y específicas, las variables y la operacionalización.

EN EL CAPÍTULO V, se ha desarrollado un método en este procedimiento: métodos, métodos utilizados, tipo, alcance, diseño, conjunto, muestra. Métodos e instrumentos utilizados para el recojo de datos de la población.

EL CAPÍTULO VI, presenta los resultados, discusión de los resultados, conclusión y recomendación



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

La inseguridad laboral es un fenómeno global que ha generado creciente preocupación tanto en entidades públicas como privadas a nivel internacional. Este aspecto se refiere a la percepción de riesgo e incertidumbre que experimentan los empleados en relación con su empleo, y puede manifestarse a través de la posibilidad de perderlo, cambios frecuentes en las condiciones de trabajo o falta de estabilidad en el entorno laboral. Según Sora et al. (2014) la inseguridad laboral puede haber un efecto mayor en el desempeño organizacional, afectando tanto a los empleados como a las propias organizaciones, a medida que el entorno laboral se vuelve más competitivo y dinámico, es fundamental comprender cómo la inseguridad laboral se relaciona con el desempeño organizacional en entidades públicas y privadas a nivel internacional. Esta problemática plantea interrogantes acerca de cómo la inseguridad laboral afecta la productividad, la satisfacción laboral, el compromiso y la motivación, además, se requiere indagar en las posibles consecuencias para las organizaciones, como la retención de talento, la atracción de nuevos trabajadores y el resultado de los objetivos estratégicos López et al. (2018).



A pesar de la importancia de este tema, existe una necesidad de investigación más profunda y detallada que aborde específicamente la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en un contexto internacional. Se requiere un análisis exhaustivo de la literatura existente, así como el desarrollo de investigaciones experimentales que permitan obtener una comprensión más precisa de los mecanismos subyacentes y las variables moderadoras involucradas. De esta manera, se podrán desarrollar estrategias y recomendaciones efectivas para abordar la inseguridad laboral y promover un desempeño organizacional óptimo en entidades públicas y privadas a nivel internacional.

En el contexto nacional del Perú, la inseguridad laboral es una preocupación cada vez más relevante tanto en entidades públicas como privadas. La incertidumbre y el riesgo percibido por los empleados en relación con su empleo, tales como la posibilidad de perderlo o los cambios constantes en las condiciones laborales, pueden tener repercusiones significativas en el desempeño organizacional y en la calidad de vida de los trabajadores. El impacto de la inseguridad laboral en el ámbito nacional plantea una serie de interrogantes que requieren una investigación más profunda. Es necesario comprender cómo la inseguridad laboral afecta la productividad, la responsabilidad y la motivación de los empleados (Mamani et al. 2020). Además, resulta fundamental examinar las implicancias para las organizaciones, como la retención de talento, la atracción de nuevos empleados y el resultado de objetivos estratégicos en el entorno nacional.

A pesar de la importancia de esta problemática en el medio laboral peruano, existe una brecha en la investigación que aborde de manera específica la relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional a nivel nacional. Se requiere un análisis exhaustivo de la literatura existente en el contexto peruano, así como la realización de investigaciones empíricas que permitan comprender en mayor profundidad los factores subyacentes y las



variables moderadoras involucradas (Boada, 2019). De esta manera, se podrán desarrollar estrategias y recomendaciones pertinentes para abordar la inseguridad laboral y promover un desempeño organizacional sólido en el sector estatal y privado.

En el medio local, específicamente en la Municipalidad Provincial de San Román plantea un desafío significativo en cuanto a la retención de talento y el desarrollo de un ambiente laboral estable y productivo. Esta problemática requiere una investigación detallada para dar con las causas de la inseguridad laboral en el contexto local. Asimismo, es importante examinar las posibles estrategias y políticas que pueden implementarse para abordar este problema y desarrollar el desempeño organizacional en la Municipalidad.

A pesar de la relevancia de esta problemática, existe una falta de estudios específicos que analicen en profundidad la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional. Se requiere una investigación exhaustiva para reconocer los elementos subyacentes y las variables moderadoras que ayudan en esta relación en el contexto local. Esta investigación permitirá desarrollar intervenciones y políticas adecuadas para mejorar la seguridad laboral y promover un entorno laboral favorable en la Municipalidad.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Existe relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

PE1. ¿Cuál es la relación de la inestabilidad económica con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?



PE2. ¿Cuál es la relación de la Protección social con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación de la temporalidad con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?

PE4. ¿Cuál es la relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023?

### **1.3. Justificación del estudio**

La presente tesis busca abordar una problemática relevante y actual en el contexto laboral de esta entidad local. Su justificación tiene tres aspectos fundamentales: la justificación teórica, metodológica y la justificación práctica.

Desde un enfoque teórico, esta investigación se justifica por la escasez de estudios que aborden específicamente la relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional. A pesar de la importancia de estos temas, existe una brecha en la literatura existente que examine esta relación en el ámbito local. Dado que, esta investigación contribuirá al cuerpo teórico existente al adecuar una comprensión más extensa de los factores subyacentes y las implicancias de la inseguridad laboral en el desempeño organizacional en el contenido de esta municipalidad.

En cuanto a la justificación metodológica, esta investigación se basará en un enfoque empírico que permitirá recopilar datos relevantes y confiables. Se utilizarán métodos de investigación cuantitativos para lograr un enfoque completo de la relación. El uso de encuestas, y análisis estadístico permitirá obtener resultados rigurosos y significativos que contribuyan al conocimiento académico y a la toma de decisiones fundada en convicciones.



La justificación está en su relevancia y utilidad para la entidad. El diagnóstico de la relación facilita reconocer áreas de progreso e incrementar técnicas para impulsar un ambiente más seguro y estable en la municipalidad. Los resultados serán de interés para los gerentes de recursos humanos y demás actores involucrados en la gestión del talento y la productividad. Además, los hallazgos y recomendaciones derivados y serán empleados en otras organizaciones iguales, contribuyendo así al desarrollo de mejores prácticas laborales a nivel local y regional.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.

#### 2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación de la inestabilidad económica y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.

OE2. Establecer el grado de relación de la protección social y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.

OE3. Establecer el grado de relación de la temporalidad y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.

OE4. Establecer el grado de relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. *Internacional*

En Sudáfrica Nikolova et al. (2022) el artículo Inseguridad laboral y rendimiento de los empleados: examen de los distintos tipos de rendimiento, fuentes de calificación y niveles tiene como objetivo examinar cómo la inseguridad laboral afecta diferentes tipos de desempeño laboral, fuentes de calificación y niveles de desempeño. La metodología del estudio es un análisis de regresión múltiple utilizando datos de encuestas de empleados y datos de rendimiento organizacional. Los resultados dicen que la inseguridad laboral se relaciona negativamente con diferentes tipos de desempeño laboral, incluyendo el desempeño de labor, contextual y el comportamiento desfavorable. Además, se halló que la fuente de calificación y el grado de desempeño moderan la relación. En general, lo que contribuye a la literatura sobre la inseguridad laboral y el desempeño laboral al proporcionar una visión general de la relación entre estos dos conceptos y los factores que pueden moderar esta relación en diferentes tipos de desempeño laboral, fuentes de calificación y niveles de desempeño.



En estados Unidos Hyunkang (2022) en el artículo Inseguridad laboral y su efecto en el rendimiento organizativo: ¿Influye la responsabilidad de los Altos Ejecutivos (SES)? tiene como objetivo investigar cómo la inseguridad laboral afecta el rendimiento organizacional, específicamente en el contexto del empleo en el Servicio Ejecutivo Superior (SES). Además, se examina si la responsabilidad del SES puede marcar una diferencia en esta relación. La metodología del estudio es un análisis de regresión múltiple utilizando datos de encuestas de empleados y datos de rendimiento organizacional. Los resultados dicen que la inseguridad laboral tiene un rol el importante en la determinación del rendimiento organizacional en el contexto del empleo en el SES. Además, la responsabilidad del SES puede moderar la relación en la inseguridad laboral y el rendimiento organizacional. En general, contribuye a la literatura de la inseguridad laboral y el rendimiento organizacional al proporcionar una visión general de la relación entre estos dos conceptos y los factores que pueden moderar esta relación en el contexto del empleo en el SES.

En Estados Unidos Reisel et al. (2020) en el artículo; efectos de la inseguridad laboral en la satisfacción y el rendimiento percibido de la organización, como objetivo general observar los efectos. El método utilizado fue una encuesta a 300 trabajadores de una organización de servicios financieros en los Estados Unidos. Los resultados indicaron que la inseguridad laboral se relaciona negativamente. También se encontró que el apoyo organizacional puede amortiguar el efecto negativo. En conclusión, puede tener efectos negativos en la satisfacción y el rendimiento organizacional percibido, pero el apoyo organizacional puede ayudar a mitigar estos efectos.

En Corea Kim y Kim (2020) en el artículo Implicaciones de la inseguridad laboral en el rendimiento: El efecto mediador secuencial del estrés laboral y el compromiso organizativo, y el rol amortiguador del liderazgo ético examina la



influencia de la inseguridad laboral en el rendimiento organizacional, centrándose en los mecanismos que subyacen a esa relación. Se dice que el grado de estrés laboral y compromiso organizacional de un empleado median secuencialmente la relación. Además, se sugiere que el liderazgo ético podría moderar la relación. Los resultados suscitan que el grado de estrés laboral y compromiso organizacional, y el liderazgo ético, tienen implicaciones significativas en el rendimiento organizacional. En general, el estudio contribuye a la literatura sobre la inseguridad laboral al investigar cómo afecta al rendimiento organizacional y los mecanismos que subyacen a esa relación.

En Suecia Sverke et al. (2019) el artículo Un meta-análisis de la inseguridad laboral y el rendimiento de los trabajadores: Comprobación de los aspectos temporales, la fuente de calificación, el régimen de bienestar y la densidad sindical como moderadores; tiene como objetivo investigar meta-analíticamente cómo la inseguridad laboral se conecta con el desempeño laboral, específicamente la tarea, contextual, el comportamiento desacertado y el absentismo. Además, se examinan los aspectos temporales, la fuente de calificación, el régimen de bienestar y la densidad sindical como moderadores de estas asociaciones. Los resultados muestran que la inseguridad laboral se conecta generalmente con un desempeño laboral deficiente, tanto en el corto como en el largo plazo y sin importar la fuente de calificación. Además, las asociaciones negativas entre la inseguridad laboral y los resultados negativos de desempeño fueron mínimo en el régimen de bienestar caracterizados por una fuerte protección social, mientras que los resultados sobre la densidad sindical produjeron resultados mixtos. En general, el estudio contribuye a la literatura da una visión general de la conexión de los dos conceptos y los factores que pueden moderar esta relación.



### 3.1.2. *Nacional*

Según Romero et al. (2022) en el artículo; Gestión de la seguridad en el trabajo en las organizaciones públicas peruanas: El objetivo general del estudio es detallar la captación sobre la seguridad en el trabajo en las organizaciones públicas peruanas. El método utilizado en el estudio fue descriptivo usando métodos cuantitativos y un diseño no experimental usando encuestas como herramienta de recojo de datos. Las principales conclusiones generales muestran que las organizaciones públicas peruanas necesitan implementar una gestión de calidad en seguridad ocupacional con el propósito de reducir riesgos y brindar a los empleados un lugar de trabajo positivo y sano. Los hallazgos del estudio resaltan el valor de crear sistemas de gestión de seguridad en las entidades públicas peruanas para evitar daños a la salud y moral.

Según Sánchez (2022) el estudio “Seguridad laboral basada en el compromiso organizacional de los cooperadores de la industria hotelera en la ciudad de Lima, Perú”, el propósito general es determinar la relación. Los métodos utilizados en el estudio fueron correlaciones descriptivas, métodos cuantitativos y diseño no experimental usando encuestas como herramienta de recojo de datos. Los principales hallazgos generales muestran que hay una relación de la seguridad laboral y el compromiso organizacional entre los empleados, indicando mientras más seguridad laboral, más compromiso organizacional de los empleados. Las conclusiones del estudio resaltan que es importante implementar medidas de protección laboral con el fin de incrementar la responsabilidad organizacional de los colaboradores y así aumentar la calidad de los beneficios brindados a los clientes.

Según Quispe (2021) El propósito del “Clima organizacional de la ciudad de Lurín en 2020 y su impacto en los resultados laborales del personal de seguridad ciudadana” es observar la relación y los resultados laborales del personal de seguridad



ciudadana en 2020. El estudio es descriptivo y correlacional con datos recopilados de agentes de seguridad ciudadana por encuestas. Los principales resultados muestran que hay relación significativa. Además, el estudio encontró que la dimensión liderazgo es la dimensión que tiene mayor impacto en el clima organizacional y el desempeño laboral. En general, esto realza el valor de mejorar el clima organizacional para aumentar el desempeño de los funcionarios de seguridad pública.

Según Bazalar (2020) en el estudio Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao: El objetivo general del estudio es analizar la relación. El método es de tipo descriptivo y correlacional, utilizando una encuesta para el recojo de datos. Los principales resultados muestran que hay una vinculo significativo. Y, se da que la dimensión de liderazgo tiene mayor influencia en el clima organizacional y la satisfacción laboral. En conclusión, el estudio realza la mejoría de ambos para el alcance de un mejor desempeño en la Universidad Nacional del Callao.

Según Basadre (2019) en el estudio "el medio laboral y su influencia en el desarrollo organizacional de los colaboradores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Huánuco 2018" tiene como objetivo general el análisis de variables. El método es de tipo descriptivo y correlacional, utilizando una encuesta para recopilar datos de los empleados. Los principales resultados muestran que el lugar laboral contribuye significativamente en el desarrollo organizacional de los trabajadores, y que los factores más influyentes son la comunicación, el liderazgo y la estimulación. Además, se encontró que los trabajadores perciben un medio laboral propicio. En conclusión, el estudio destaca la importancia del medio laboral en el desarrollo organizacional y sugiere que se deben dar medidas para la mejora comunicación, el liderazgo y la estimulación en la organización.



### 3.1.3. Local

Mamani, (2022) en su tesis "Clima organizacional y desempeño laboral en Puno" se buscó comprender la interacción de los servidores públicos y su impacto en la gestión administrativa eficiente. Se utilizó una metodología cuantitativa, recolectando datos mediante entrevistas y cuestionarios a una muestra aleatoria de 174 trabajadores. Los resultados revelaron que la mayoría de los empleados percibían el clima laboral como desfavorable, con solo una minoría de directivos satisfechos con la autorrealización y condiciones laborales. Concluyó que el ambiente laboral no era óptimo debido a limitaciones humanas y técnicas, como la falta de atención a las demandas y equipos.

Según Ccoa (2021) este estudio "Inseguridad laboral y estrés que se dio en la Pandemia COVID-19 de colaboradores peruanos" su objetivo investigar la relación. El estudio utilizó una metodología cuantitativa y la muestra fue 400 empleados de diferentes sectores. Los resultados hallaron que la inseguridad laboral vivía positivamente asociada con el estrés que se dio entre los participantes. El estudio concluye que la inseguridad laboral es un predictor significativo del estrés que se dio en la pandemia, y destaca la necesidad de intervenciones para reducir la inseguridad laboral y sus efectos negativos.

Mamani (2020) en su tesis "Clima organizacional y desempeño docente", investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el nivel inicial. Utilizó cuestionarios y escalas de opinión para recoger datos. Mediante el coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0.295$ ), se determinó una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. Concluyó que un mejor clima organizacional se asocia positivamente con un desempeño docente superior, destacando la importancia de la estructura, planificación, recompensas, relaciones interpersonales e identidad en el contexto educativo.



Chiapana y Condori (2020) la investigación titulada "cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Archivo Regional de Puno" se enfocó en explicar cómo la cultura organizacional afecta el desempeño laboral. Aplicaron una metodología cuantitativa con observación directa, utilizando fichas de observación a una muestra de 26 trabajadores nombrados de un total de 36. Los resultados mostraron que la cultura organizacional jerarquizada y débil, junto con una dirección inadecuada y falta de práctica de valores, influían negativamente en el desempeño laboral. Se concluyó que, aunque el desempeño era aceptable, no era satisfactorio debido a la falta de cumplimiento de reglamentos y el bienestar laboral no considerado.

Según Maquera (2019) El estudio titulado "Cultura Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Binacional lago Titicaca Puno - 2016" tuvo como objetivo analizar la relación de las variables. El método dado fue un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, a partir de una encuesta realizada a 120 trabajadores. Los resultados que dio una relación positiva. Se concluyó que una cultura organizacional positiva contribuirá a un mejor desempeño laboral y productividad.

Choquepata (2019) en el estudio titulado "Clima organizacional y desempeño laboral en los Administrativos en el Municipio Distrital de Antauta, Puno-2019" su objetivo indagar la relación. El método fue un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, basado en una encuesta aplicada a 50 trabajadores administrativos. Los resultados dieron una relación positiva. Se concluyó que un clima organizacional positivo puede contribuir a un excelente desempeño laboral y productividad entre los administrativos.



## 3.2. Marco teórico

### 3.2.1. *Inseguridad laboral*

Minsky (2020) afirma que la inseguridad laboral se dice a la sensación de los empleados de que su trabajo es inestable o que su futuro profesional es incierto. Esta percepción es causada, por la falta de estabilidad en el empleo, de oportunidades de crecimiento, la crisis económica, entre otros. La inseguridad laboral causaría resultados negativos en la salud psicológica y física y en su desempeño laboral y en la calidad del servicio que brindan, además, puede afectar la estabilidad económica y social (Sora et al., 2014).

Es la percepción de los trabajadores de que su empleo es inestable, las percepciones de inseguridad laboral incluyen expectativas sobre eventos negativos (como la pérdida del empleo) y sus principales resultados negativos. La inseguridad laboral es un fenómeno que puede afectar a los trabajadores en cualquier contexto económico y social, Oliver et al. (2005).

Para Hernández et al. (2014) La inseguridad laboral dice la incapacidad de conservar la persistencia del empleo en los riesgos laborales. Las percepciones de inseguridad laboral incluyen expectativas sobre eventos negativos (como la pérdida del empleo) y sus principales resultados negativos. La inseguridad laboral puede deberse a varios factores diferentes, como la falta de estabilidad laboral, la escasez de oportunidades de desarrollo, la crisis económica, etc. La inseguridad laboral afecta negativamente la salud física y mental, así como su desempeño laboral y la calidad de los servicios dados.



### **3.2.2. Inestabilidad económica**

Según Minsky (2020) La inestabilidad económica es una consecuencia de la inseguridad laboral, ya que la pérdida de empleo o la falta de estabilidad en el mismo puede generar una situación de incertidumbre económica para los trabajadores y sus familias. Además, la inseguridad laboral y la inestabilidad económica pueden tener un impacto negativo en la satisfacción laboral y el desempeño.

Según Ortiz y López (2021) menciona que, la inestabilidad económica es una consecuencia de la inseguridad laboral, ya que la pérdida de empleo o la falta de estabilidad en el mismo puede generar una situación de incertidumbre económica para los trabajadores y sus familias, la inseguridad e inestabilidad laboral entre los trabajadores hispanos es muy alta, en gran parte debido a la falta de regulación gubernamental y políticas sólidas de protección de los trabajadores que brinden a los trabajadores hispanos un ambiente de trabajo estable e inseguro. Además, la crisis económica ha limitado el Estado de bienestar: el alto desempleo, la pobreza, la exclusión social y la política nacional han creado un Estado de bienestar en dificultades de estructura política, social y económica. Una de sus declaraciones más difíciles es la desregulación del trabajo, que ha llevado al deterioro de los derechos sociales, al aumento de la desigualdad y la pobreza y al aumento del autoritarismo corporativo.

### **3.2.3. Protección social**

Londoño y Mejía (2019) afirma que, la protección social es un conjunto de medidas destinadas a reducir los riesgos y vulnerabilidades sociales y económicos y aliviar la pobreza y las privaciones extremas. La inseguridad laboral puede generar una situación de incertidumbre económica para los trabajadores y sus familias, por lo que la protección social se convierte en un aspecto clave para avalar la seguridad de las



retribuciones de los colaboradores. Según el artículo "Desempleo y protección social: el caso colombiano", los programas de protección social son básicas para mejorar el capital humano del ciudadano más frágil. Les sirve para conservar su salud, recibir educación y oportunidades para escapar de la pobreza. Además, La protección social puede incluir programas de seguridad social que cubren ciertos eventos que afectan el bienestar o los ingresos de una familia, y protección laboral que brinda beneficios de desempleo, desarrollo de habilidades vocacionales y capacitación de trabajadores.

Es básico para avalar la seguridad de retribuciones de los colaboradores, y para hacer frente a las contingencias derivadas del trabajo, como el desempleo, el padecimiento o vejez. Además, la protección social puede incluir programas de seguridad social, incluye ciertos eventos que afectan el bienestar o los ingresos de la familia, así como protecciones para los trabajadores que brindan beneficios de desempleo, desarrollan habilidades vocacionales y brindan capacitación a los trabajadores. En este sentido, es importante que se promueva la inclusión del trabajo doméstico en los sistemas de amparo social, para avalar que los colaboradores domésticos tengan acceso a los mismos derechos y beneficios que los demás trabajadores (Romeral, 2020).

#### **3.2.4. Temporalidad**

Ordóñez (2019) afirma que, la temporalidad laboral es una modalidad de contratación en la que los empleados son empleados por un tiempo determinado, lo que puede generar inseguridad laboral. Incluye ciertos eventos que afectan el bienestar o los ingresos de la familia, así como protecciones para los trabajadores que brindan beneficios de desempleo, desarrollan habilidades vocacionales y brindan capacitación a los trabajadores, la temporalidad laboral puede ser utilizada de forma abusiva por los empleadores, lo que puede afectar negativamente a los trabajadores. La



temporalidad laboral puede incluir empleos de plazos determinados, fundamentados en propósitos o en tareas, y puede plantear problemas para las empresas, como la gestión empleados con distintos tipos de contrato pero que realizan tareas similares. Además, la temporalidad laboral puede comprometer la inversión en formación e innovación por parte de las empresas. En este sentido, es importante que se promueva la estabilidad laboral y se evite el empleo temporal está estrictamente prohibido para garantizar la seguridad laboral de los empleados.

La temporalidad laboral puede generar inseguridad laboral para los trabajadores, ya que se trata de una modalidad de contratación en la que los empleados son empleados por un tiempo determinado. Según el artículo "El abuso del tiempo en el cargo público", la temporalidad laboral puede ser utilizada de forma abusiva por los empleadores, lo que puede afectar negativamente a los trabajadores la temporalidad laboral puede incluir contratos de permanencia determinada, fundados en proyectos, y puede plantear problemas para las empresas, como la administración de trabajadores con distintos tipos de tratados pero que ejecuten tareas afines (García, 2022).

### ***3.2.5. Falta de oportunidad de desarrollo profesional***

Es una consecuencia de la inseguridad laboral. Según Gallegos y Santos (2021) en el artículo, la inseguridad laboral puede generar un ambiente lleno de incertidumbre y la estabilidad laboral de los empleados no está garantizada., lo que puede afectar negativamente su desarrollo profesional. La falta de oportunidades de crecimiento y aprendizaje en el trabajo puede generar desmotivación y desinterés por parte de los colaboradores, lo que puede afectar el rendimiento de la entidad.



Es primordial que las empresas promuevan un medio laboral seguro y estable, que brinde oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento a los trabajadores, para garantizar su satisfacción laboral y el éxito de la empresa.

Por su parte Madero (2010) menciona que la falta de oportunidades de crecimiento y aprendizaje en el trabajo puede generar desmotivación y desinterés de los colaboradores, lo que afecta el rendimiento de la entidad. Es esencial que las empresas promuevan un ambiente laboral seguro y estable, que brinde oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento a los trabajadores, para garantizar su satisfacción laboral y el éxito de la empresa. Además, el desarrollo profesional y las prestaciones en la carrera profesional son factores relevantes para la retención de talentos y la motivación de los trabajadores. Además, el desarrollo profesional es un provecho competitivo, ya que les permite retener a los trabajadores talentosos y motivados, y mejorar su productividad y rendimiento.

### ***3.2.6. Principales causas y factores***

**Cambios económicos:** Son las fluctuaciones en el sistema económico que pueden generar inseguridad laboral. Estos cambios pueden incluir recesiones, crisis económicas, variación en la demanda de productos o servicios, fluctuaciones en los precios, entre otros. Los cambios económicos pueden afectar la estabilidad de las empresas y, por lo tanto, la seguridad laboral de los trabajadores, ya sea a través de despidos, reducción de salarios o recortes en beneficios laborales (Romeral, 2020).

**Transformaciones en el mercado laboral:** Son los cambios en la estructura y dinámica del mercado laboral. Esto puede incluir la aparición de nuevos sectores o industrias, el declive de sectores tradicionales, cambios en la demanda de habilidades y competencias laborales, así como cambios en los tipos de contratos y relaciones



laborales. Estas transformaciones pueden generar incertidumbre y riesgos laborales, ya que los trabajadores pueden verse obligados a adaptarse a nuevas condiciones laborales, buscar empleo en sectores desconocidos o enfrentar la obsolescencia de sus habilidades (Romeral, 2020).

**Avances tecnológicos:** Es la introducción y aplicación de nuevas tecnologías en el entorno laboral. Los avances tecnológicos pueden aumentar la productividad y la eficiencia, pero también pueden reemplazar ciertos puestos de trabajo o modificar las habilidades requeridas en el mercado laboral. Esto puede generar inseguridad laboral, ya que los trabajadores pueden temer ser sustituidos por máquinas o enfrentar dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías (Romeral, 2020).

**Políticas laborales:** Son las decisiones y medidas adoptadas por los gobiernos y las instituciones relacionadas con el trabajo y el empleo. Las políticas laborales pueden influir en la seguridad laboral de diferentes formas, como el amparo de los derechos profesionales, la regulación de la contratación y el despido, la promoción de la estabilidad laboral, la garantía de condiciones de trabajo seguras y saludables, entre otros aspectos. Las políticas laborales inadecuadas o débiles pueden contribuir a la inseguridad laboral al no brindar protección y estabilidad adecuadas a los trabajadores (Romeral, 2020).

**Desigualdades sociales:** Son las disparidades y diferencias en el acceso a oportunidades laborales, recursos y derechos laborales. Las desigualdades sociales, como la discriminación de género, raza, etnia o clase social, pueden generar inseguridad laboral para aquellos que enfrentan discriminación y exclusión en el mercado laboral. Las desigualdades pueden dificultar el acceso a empleos estables y



bien remunerados, así como a la protección y los beneficios laborales, lo que aumenta la inseguridad y la vulnerabilidad laboral (Romeral, 2020).

### 3.2.7. *Consecuencias individuales y sociales*

**Estrés y ansiedad:** La inseguridad laboral puede generar altos grados de estrés y ansiedad en los trabajadores, ya que se preocupan constantemente por la posibilidad de perder su empleo o enfrentar condiciones laborales precarias afecta negativamente a su salud física y mental (Ordóñez, 2019).

**Inestabilidad económica:** La inseguridad laboral puede llevar a la inestabilidad financiera. La escasez de empleo estable, los despidos o los contratos temporales pueden dificultar la planificación financiera a largo plazo y generar incertidumbre sobre la capacidad de velar las necesidades principales y mantener un grado de vida adecuado (Ordóñez, 2019).

**Reducción de la autoestima y la satisfacción laboral:** Puede afectar la autoestima y la percepción de valía personal. La sensación constante de inseguridad y la falta de estabilidad en el empleo pueden disminuir la satisfacción laboral y el sentido de logro profesional (Ordóñez, 2019).

**Menor compromiso y productividad:** Los trabajadores que experimentan inseguridad laboral pueden tener un menor compromiso con su trabajo y una disminución en su nivel de productividad. La incertidumbre sobre el futuro laboral puede dificultar la motivación y el compromiso con los objetivos (Ordóñez, 2019).

**Aumento de la desigualdad:** La inseguridad laboral puede contribuir a la desigualdad social. Aquellos que tengan contextos laborales más inseguras, como empleos temporales o precarios, tienen menos acceso a recursos y oportunidades, lo que puede perpetuar la brecha entre los grupos socioeconómicos (Ordóñez, 2019).



**Deterioro del bienestar social:** La inseguridad laboral tiene un impacto en la comodidad general de la sociedad. Cuando los colaboradores enfrentan inseguridad y estrés en el empleo, puede afectar su dimensión para cooperar absolutamente en la vida social, tener estabilidad familiar y contribuir al desarrollo (Ordóñez, 2019).

**Aumento de la inestabilidad económica:** La inseguridad laboral generalizada puede tener un impacto en la estabilidad económica de una sociedad. Cuando los trabajadores enfrentan despidos masivos o tienen dificultades para encontrar empleo estable, puede haber un aumento en la pobreza, la sujeción de los programas sociales y el deterioro del dominio adquisitivo de los habitantes (Ordóñez, 2019).

**Impacto en la cohesión social:** La inseguridad laboral puede socavar la cohesión social en una sociedad. La escasez de confianza en el empleo y la sensación de injusticia en el acceso a oportunidades laborales pueden generar tensiones y conflictos entre diferentes grupos de trabajadores, así como desafíos en la confianza hacia las instituciones y el sistema económico (Ordóñez, 2019).

### ***3.2.8. Estrategias de afrontamiento y políticas de protección***

**Desarrollo de habilidades y actualización profesional:** Los trabajadores pueden buscar mejorar sus habilidades y conocimientos para adecuarse a las reformas en el mercado laboral y aumentar sus posibilidades de empleo. Esto puede incluir la adquisición de nuevas habilidades técnicas, la capacitación continua o la obtención de certificaciones relevantes (Madero, 2010).

**Diversificación de habilidades y empleos:** Los trabajadores pueden buscar ampliar sus opciones laborales y reducir su vulnerabilidad al diversificar sus habilidades y buscar oportunidades en diferentes sectores o industrias. Esto puede



implicar explorar nuevas áreas de interés, adquirir habilidades transferibles y considerar opciones de empleo alternativas (Madero, 2010).

Red de apoyo y networking: Construye una red profesional y el mantenimiento de relaciones sólidas pueden brindar apoyo emocional, oportunidades de empleo y recursos informativos. Los trabajadores pueden aprovechar estas redes para obtener información sobre oportunidades laborales, compartir experiencias y recibir consejos útiles (Madero, 2010).

Legislación laboral: Las leyes laborales pueden establecer derechos y protecciones para los trabajadores, como la estabilidad en el empleo, ambientes de empleos positivos y sanos, salarios justos, límites de horas de trabajo y protección contra la discriminación laboral. Estas leyes ayudan a salvaguardar los derechos y la seguridad (Madero, 2010).

Programas de protección social: Los programas, como el seguro de desempleo, la seguridad social y los sistemas de pensiones, proporcionan un respaldo financiero a los trabajadores en situaciones de inseguridad laboral, como la pérdida de empleo o la incapacidad para trabajar. Estos programas brindan una red de seguridad para garantizar un nivel mínimo de bienestar económico (Madero, 2010).

Fomento del empleo y la formación: Las políticas pueden promover la formación de trabajo seguro y distinción, la inversión en programas de formación y reciclaje profesional. Esto apoya a renovar la empleabilidad, facilitando la transición laboral y reduciendo la inseguridad laboral (Madero, 2010).

### **3.3. Desempeño organizacional**

Según Chiavenato (2017) es la magnitud de la organización para lograr sus propósitos, y está influenciado por factores como la motivación, el liderazgo, la comunicación y la labor



en grupo. El libro de Chiavenato busca proporcionar herramientas para el avance de la eficacia y eficiencia, por el estudio del comportamiento humano en el ambiente laboral.

Almanza et al. (2019) es la competitividad de una institución para conseguir sus fines establecidos de forma efectiva y eficiente. Se evalúa mediante indicadores clave de rendimiento que miden el nivel de éxito de la organización en áreas como la productividad, la rentabilidad, la calidad, el bienestar del cliente, la innovación y el desarrollo de su talento humano. Un buen desempeño organizacional implica la capacidad de acostumbrarse a los cambios del ambiente, utilizar de manera óptima sus recursos, mantener una ventaja competitiva y lograr resultados consistentes a largo plazo. Para lograrlo, se requiere una dirección estratégica sólida, una cultura organizacional adecuada, una gestión efectiva de los procesos y un enfoque continuo en la mejora y el aprendizaje organizacional. El desempeño organizacional exitoso es fundamental para garantizar la supervivencia, el desarrollo y la sostenibilidad en un ambiente corporativo dinámico y competitivo.

También es la magnitud de una organización para conseguir sus objetivos, mientras que el desarrollo de recursos humanos se enfoca en optimar las habilidades, conocimientos para que puedan apoyar de forma más segura al éxito de los planes organizacionales (Barbosa, 2020). Por lo tanto, el desempeño organizacional se dice a la capacidad de una organización para conseguir sus metas y objetivos, y el desarrollo de recursos humanos puede usarse como una estrategia para mejorar el desempeño.

### **3.3.1. Efectividad**

Indica la facultad de la organización para lograr sus propósitos de manera eficiente y eficaz. En resumen, la efectividad para alcanzar sus fines y metas de forma eficiente y eficaz, y la estrategia y la orientación al mercado es utilizada para mejorar la efectividad (Ynzunza y Izar, 2013).



También para conseguir sus propósitos de forma exitosa. Se evalúa en función del grado en que la organización cumple con los resultados esperados y alcanza un rendimiento óptimo en diversas áreas, como la productividad, la rentabilidad, la calidad, la satisfacción del usuario, la innovación y el alcance de ventajas competitivas. La efectividad implica utilizar de manera eficiente los recursos disponibles, gestionar adecuadamente los procesos y garantizar un alineamiento entre las estrategias y las acciones implementadas. También implica el desarrollo y la gestión del talento humano de manera efectiva, fomentando la cooperación, estimulación y la responsabilidad de los empleados (Reddin, 2004).

### **3.3.2. Eficiencia**

Según Olivera (2022) es la habilidad de las organizaciones para lograr sus objetivos mediante el uso óptimo de los recursos y procesos internos. Es una evaluación del desempeño de la organización, que a menudo tiene como objetivo identificar áreas que necesitan mejora y aumentar la eficiencia general. La eficacia organizacional abarca varias dimensiones, incluida la productividad, el lapso de respuesta, la satisfacción del cliente, la calidad, la rentabilidad y el impacto ambiental. Se puede mejorar la eficiencia organizacional implementando prácticas de gestión efectivas, optimizando los procesos de trabajo e invirtiendo en tecnología e innovación.

Por su parte Trejos (2015) es la potencia de una organización para adquirir sus propósitos mediante el uso óptimo de los recursos y procesos internos. Es decir, es una evaluación del desempeño de la organización con el objetivo de reconocer áreas de mejoría y aumentar la eficiencia general.



### 3.3.3. *Relaciones interpersonales*

Molina y Pérez (2006) es la forma en que los sujetos relacionan y se comunican entre sí en un entorno laboral. El clima de relaciones interpersonales es la percepción que tienen las personas por cómo se sienten cómodas y seguras en su ambiente laboral, y se conectan con sus compañeros y jefes. Un buen clima de relaciones interpersonales puede mejorar la motivación, la productividad y el bienestar laboral, en tanto que un mal clima puede haber una consecuencia diferente.

Las relaciones interpersonales pueden tener una consecuencia significativa en bienestar profesional general de los trabajadores y, por lo tanto, en su productividad y desempeño. Un buen clima de relaciones interpersonales puede mejorar la motivación, la productividad y el bienestar laboral. Las relaciones interpersonales pueden mejorarse por la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso (Yañez et al. 2010).

### 3.3.4. *Modelos teóricos del desempeño organizacional*

Bautista et al. (2020) presenta diferentes modelos teóricos del desempeño organizacional. A continuación, se resumen los modelos mencionados en el artículo:

Modelo de Campbell: Este modelo tiene como objetivo medir el desempeño de manera integral y ayudar a mejorar el desempeño laboral.

Modelo de Gestión para la Mejora del Desempeño Individual: Este modelo se enfoca en la mejora del desempeño individual en las organizaciones civiles.

Modelo de mejora del desempeño organizacional: este modelo supone que la mejora del desempeño organizacional se logra mediante prácticas de gestión de la calidad, conocimiento y gestión transformacional.



Modelo Operativo Organizacional de Mejora Continua e Invención Científica: Este modelo se enfoca el avance continuo y la creación científica en las Pymes lácteas.

### **3.3.5. Factores que influyen en el desempeño organizacional**

Puede ser afectado por elementos como la relación, el liderazgo, la cultura organizacional, la política de recursos humanos, entre otros. Además, se destaca en medir el clima organizacional para identificar áreas de mejora y originar un medio laboral saludable que contribuya al desempeño de la organización. En conclusión, es una parte importante que interviene en el desempeño organizacional, y es necesario prestar atención a los elementos que lo conforman para promover un ambiente laboral saludable y mejoría (Pinedo y Delgado, 2020).

Así, Bernal et al. (2020) destaca que el talento humano es clave en el desempeño organizacional, ya que los individuos son las que se encargan de las tareas y actividades para alcanzar los propósitos de la institución. Además, el artículo menciona que la gestión del capital humano es significativa para atraer, retener y ampliar el talento necesario para el éxito de la organización.

### **3.3.6. Contexto y contingencias**

El desempeño organizacional puede verse afectado por el contexto y las contingencias específicas de cada organización. Factores como la dimensión de la organización, la industria, la ubicación geográfica, la cultura y el contexto nacional pueden influir en el desempeño y cómo se aplican las teorías en diferentes situaciones. Por ejemplo, la cultura organizacional es determinante en su desempeño, ya que puede actuar en la motivación y satisfacción. La ubicación geográfica puede influir en la disponibilidad de recursos y en la competencia en el mercado. En conclusión, es esencial tener en cuenta las contingencias determinadas de cada organización al analizar su desempeño y aplicar teorías y estrategias para mejorar su desempeño (Bautista et al., 2020).



### 3.4. Marco conceptual

**Efectividad:** La efectividad es la destreza de una organización para ganar sus propósitos predefinidos. Se trata de si la organización está haciendo lo correcto y si sus esfuerzos están dando como resultado el cumplimiento de sus propósitos. Una organización efectiva es capaz de generar resultados positivos y alcanzar sus metas de manera consistente.

**Eficiencia:** Es la habilidad de una institución para usar de manera óptima sus recursos, como el tiempo, el capital, empleados y los materiales, para alcanzar sus propósitos. Una organización eficiente busca disminuir el desperdicio y aumentar el producto. Esto implica hacer las cosas de manera adecuada con menos cantidad de recursos posibles.

**Falta de Oportunidad de Desarrollo Profesional:** Esta dimensión se relaciona con la percepción de que el empleo actual no ofrece oportunidades de crecimiento profesional o desarrollo de habilidades a largo plazo. La falta de capacitación, promoción o la posibilidad de adquirir nuevas competencias pueden contribuir a la inseguridad laboral.

**Inestabilidad Económica:** Esta dimensión se relaciona con la incertidumbre financiera que enfrenta un trabajador debido a la inestabilidad en su empleo. Puede implicar la preocupación constante por la probabilidad de la pérdida de trabajo, lo que a su vez puede generar ansiedad y dificultades para planificar a largo plazo, como adquirir un inmueble o ahorrar.

**Logro de Objetivos:** El logro de objetivos corresponde a la habilidad de una institución para cumplir con los resultados específicos que se han establecido previamente como metas. Implica medir si la organización ha alcanzado sus metas cuantitativas y cualitativas de manera satisfactoria. El logro de objetivos es un indicador clave del éxito organizacional y se relaciona directamente con la efectividad.



**Protección Social:** La falta de protección social implica que los empleados pueden estar expuestos a riesgos como la falta de seguro de salud, seguro de desempleo o pensiones insuficientes. Esto significa que, en caso de pérdida de empleo, enfermedad o jubilación, los trabajadores pueden enfrentar dificultades financieras significativas.

**Relaciones Interpersonales:** Las relaciones interpersonales en el desempeño organizacional se refieren a la calidad de las interacciones y las conexiones entre los miembros de la organización. Una buena gestión de las relaciones interpersonales fomenta un ambiente de trabajo positivo, la asistencia y la comunicación práctica entre los empleados, lo que a su vez puede tener una consecuencia positiva en el producto y el beneficio general.

**Temporalidad:** La temporalidad laboral se refiere a la falta de empleos permanentes y estables. Los trabajadores en empleos temporales o contratados a corto plazo pueden experimentar inseguridad laboral debido a la falta de continuidad en sus ingresos y la ausencia de beneficios laborales a largo plazo.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

La relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

#### 4.2. Hipótesis específicas

HE1. La relación de la inestabilidad económica con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

HE2. La relación de la protección social con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

HE3. La relación de la temporalidad con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.

HE4. La relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023, es significativa.



## 4.3. Variables

### Variable 1: Inseguridad laboral

La percepción de los trabajadores de que su trabajo no es seguro o estable, ya sea debido a la falta de protección social, la temporalidad, la inestabilidad económica o la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Esto puede generar ansiedad, estrés y actuar denegadamente la salud física y psicológica (Mamani et al. 2021).

- Inestabilidad económica
- Protección social
- Temporalidad
- Falta de oportunidad de desarrollo profesional

### Variable 2: Desempeño organizacional

El desempeño organizacional proyecta qué tan bien se implementa la estrategia, no solo en términos de su diseño, sino también en su ejecución, mostrando cómo funciona la estrategia en la práctica diaria. (Chiavenato, 2017).

- Efectividad
- Eficiencia
- Relaciones interpersonales
- Logro de objetivos



**4.4. Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables de estudio*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Inseguridad laboral	1.1. Inestabilidad económica	1.1.1. Ingresos
		1.1.2. Empleo temporal
		1.1.3. Seguridad social
		1.1.4. Tasa de desempleo
	1.2. Protección social	1.2.1. Seguro social
		1.2.2. Seguro de salud
		1.2.3. Licencia por enfermedad
		1.2.4. Vacaciones pagadas
		1.2.5. Protección laboral
	1.3. Temporalidad	1.3.1. Tasa de rotación de empleados
		1.3.2. Contrato temporal
		1.3.3. CAS
	1.4. Falta de oportunidad de desarrollo profesional	1.4.1. Capacitación y desarrollo
		1.4.2. Oportunidad de ascenso
		1.4.3. Nivel de involucramiento
	Variable 2: Desempeño organizacional	2.1. Efectividad
2.1.2. Cumplimiento de trabajo		
2.1.3. Puntualidad		
2.1.4. Contribución al equipo		
2.2. Eficiencia		2.2.1. reducción de errores
		2.2.2. Ratio de productividad
		2.2.3. Resultados
		2.2.4. Costo beneficio
2.3. Relaciones interpersonales		2.3.1. Colaboración
		2.3.2. Comunicación
		2.3.3. Empatía
		2.3.4. Adaptabilidad
2.4. Logro de objetivos		2.4.1. Calidad de trabajo
		2.4.2. Cumplimiento de plazos
		2.4.3. Innovación
		2.4.4. Contribución al éxito

*Nota:* En la tabla muestra la operacionalización de variables con sus pertenecientes dimensiones y sus indicadores para el estudio.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

Mostró un enfoque cuantitativo, es una metodología que es el recojo y estudio de datos numéricos para comprender fenómenos sociales o naturales. Se caracteriza por utilizar técnicas y herramientas estadísticas para recopilar información de manera estructurada y objetiva. Se busca formas relaciones causales y generalidades de muestras particulares de una población, con el objetivo de obtener resultados precisos y replicables. Y se centraliza en la medición de variables, la elaboración de hipótesis, permitiendo el estudio de fenómenos de manera sistemática y rigurosa (Torres, 2016).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El método deductivo es una metodología que se basa en la lógica deductiva para generar conclusiones de lo particular a lo general. Estas teorías o suposiciones generales y se utilizan razonamientos lógicos para obtener conclusiones específicas. En este enfoque, se busca confirmar o refutar una hipótesis mediante la aplicación de reglas lógicas y el análisis de datos empíricos. Se especifica por su estructura lógica y su capacidad para generar conclusiones válidas y coherentes a partir de premisas iniciales (Palmero, 2021).



### **5.3. Tipo de investigación**

El tipo es aplicada; Su objetivo crear procedimientos que aumenten la productividad. En general, proporciona recursos a problemas prácticos y también agrega valor a los implicados al ofrecer soluciones o demostrar nuevos procedimientos. Se puede decir que está muy relacionada con la de tipo básica, porque en la investigación aplicada se usa el conocimiento para crear investigación básica en programas que apoyan la investigación (Alvarez, 2020).

### **5.4. Nivel de investigación**

Los estudios revelan el grado de correlación; Las variables se comparan estadísticamente, y si una ampliación en el valor de una variable causa una disminución en el valor de otra variable, esto indica la magnitud de la relación. Se suma al conocimiento que tiene en las variables. (Hernández et al. 2014).

### **5.5. Diseño de investigación**

Según Hernández et al. Este estudio presenta un diseño de investigación no experimental. (2014), no se manipulan los datos de las variables, es decir, las variables se escriben tal cual, sin manipularlas deliberadamente para afectar a la variable independiente, aumentando y observando así sus efectos sobre otras variables. Para Álvarez (2020) transversal, la muestra se mide una vez y los datos se analizan con base en la información recolectada, donde se miden diferentes características para lograr los objetivos del estudio, sin evaluar el desempeño de estas unidades en todo el conjunto. momento anterior. un período de tiempo se desarrolla en un período de tiempo.

### **5.6. Población y muestra**

#### ***5.6.1. Población***

Se trata de una representación completa del universo estudiado, compartiendo ciertas características y especificaciones en el momento específico en que dicho grupo fue



estudiado (Hernández et al. 2014). Por lo tanto, en el marco de la muestra, que se basa en el decreto municipal nro. 031-2017 que aprueba la política agrícola común transitoria del Departamento de San Román, se cuenta con un total de 453 empleados en las distintas unidades estructurales organizadas por la institución.

- **Criterios de inclusión:** funcionarios públicos y funcionarios que desempeñan funciones administrativas y funcionarios generales de la provincia de Saint-Román y municipios.

- **Criterios de exclusión:** No se incluyen los gestores de residuos sólidos, el personal de seguridad y planificación de la provincia y municipio de San Román.

### 5.6.2. Muestra

Es un subconjunto característico de la población del cual se recopila información para establecer los resultados (Hernández et al., 2014). De esta manera, la muestra de la encuesta se basa en probabilidades aleatorias, y cada empleado de la provincia y de la ciudad de San Román tiene las mismas posibilidades de elegir utilizar el instrumento de investigación. Nuevamente, dada la cantidad de grupos estudiados, Levins y Rubins (2010) lo consideraron un grupo limitado. Entre ellos, para encontrar una muestra, utilizamos la fórmula:

Dónde:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

- $n$ : tamaño de la muestra
- $N$ : población total (453)
- $Z$  = Grado de confianza (95% = 1.96)
- $p$  = Probabilidad de éxito (50%=0.5)
- $q$  = (1 -  $p$ ) Probabilidad de fracaso (50%=0.5)
- $d$  = Precisión (error máximo admisible=5%=0.05)



Según los datos tomados:

$$n = \frac{453 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(453 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{453 * 3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0025 * 452 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{435.0612}{1.13 + 0.9604}$$

$$n = \frac{435.0612}{2.0904}$$

$$n = 208.12342135476$$

Usando la fórmula para el tamaño de muestra 208.12342135476, lo convertimos al número entero 209 como muestra probabilística de contribuyentes (personas) en la provincia y ciudad de San Román.

## 5.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

### 5.7.1. Técnica

Utilicemos técnicas de encuesta; Se representa por alcanzar procedimientos para recopilar información con el fin de analizar los datos recopilados. Baena (2017) cree que la tecnología utilizada en la investigación científica es tan importante que se considera como gran parte de la estructura del proceso de investigación.

### 5.7.2. Instrumento

Según Hernández et al., se usó como instrumento un cuestionario junto con una escala Likert para calcular el nivel de correlación, precariedad laboral y desempeño organizacional. (2014), mencionó que es “un conjunto de interrogantes sobre las variables mensurables”.



**5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento**

**5.8.1. Confiabilidad**

Para Vara-Horn (2010), se usó junto con la herramienta de análisis Alpha de CronBach. También, se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman para ver la relación y el estadístico de correlación de Kendall Taub para determinar la significancia, programa desarrollado con este programa (SPSS).

**Fórmula de cálculo:**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:  $\alpha$  = Alfa de Cronbach

- K = Número de items
- Vi = Varianza de cada item
- Vt = Varianza del total

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Inseguridad laboral	,858	15
Desempeño organizacional	,820	16

*Nota:* la tabla muestra el grado de confiabilidad de la variable 1 y variable 2.

**5.8.2. Validez**

Para Cohen y Swerdlik (2001), la validez muestral de un instrumento representa al grado de confiabilidad que brinda el instrumento utilizado para evaluar el comportamiento de una muestra obtenida de la población. Por ende, la validez de la herramienta de recojo de datos estará valuada por tres expertos.

Dr. Enrique G. Apaza Chirinos

Dr. Robbins Flores Aguilar



### 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Se desarrolló un instrumento aplicable a una muestra de la población y validado por especialistas en la materia. En estos días logramos emplear la investigación a los colaboradores de la ciudad vaciando los datos en Excel, el cual se construyó a partir de la operacionalización de las variables. Transfiera datos al software SPSS para análisis de tendencias y caracterización de resultados basados en los objetivos de la encuesta.

### 5.10. Contrastación de hipótesis

Para Hernández et al. (2014) Una hipótesis es la afirmación del propio interesado sobre los parámetros sobre los cuales se quiere hacer, y la comparación de hipótesis se utiliza para determinar si la hipótesis es persistente con los datos dados en los hallazgos de la investigación. El estadístico Tau b de Kendall se utiliza porque usamos tabulaciones cruzadas para probar y medir asociaciones que muestran dos o más variables.

#### 5.10.1. Contrastación de la hipótesis general

##### a) Hipótesis general

**H<sub>0</sub>**: La relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

**H<sub>a</sub>**: La relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

##### b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ . Si el P- valor obtenido es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que los resultados son significativos.

**c) Prueba estadística****Tabla 3***Contrastación de la hipótesis general*

		Medidas simétricas			
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,692	,028	24,051	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* la tabla muestra la prueba estadística Tau b de Kendall de la hipótesis general.

**d) Resultado P-valor**

Observando la tabla 3, muestra la prueba de contrastación de la hipótesis general, se desarrolló por de Tau B de Kendall, cuyo resultado da un valor igual a 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) el resultado es significativa p-valor.

**e) Decisión**

En consecuencia, al resultado mostrado se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, que es: La relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores del Municipio provincial de San Román, año 2023, es significativa. Se concluye que esta hipótesis es verdadera.

**5.10.2. Contrastación de las hipótesis específicas****a) Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>:** La relación de la inestabilidad económica con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

**H<sub>a</sub>:** La relación de la inestabilidad económica con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05$ . Si el P- valor obtenido es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que los resultados son significativos.

**c) Prueba estadística****Tabla 4***Contrastación de la hipótesis específica 1*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,658	,026	24,252	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* la tabla muestra la prueba estadística Tau b de Kendall de la hipótesis específica 1.

**d) Resultado P-valor**

Observando la tabla 4, muestra la prueba de contrastación de la hipótesis específica 1, se desarrolló por Tau B de Kendall, cuyo resultado da un valor igual a 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) y el resultado es significativa p-valor.

**e) Decisión**

En consecuencia, al resultado mostrado se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, que es: La relación de la inestabilidad económica con el desempeño organizacional en los trabajadores del Municipio provincial de San Román, año 2023, es significativa. Se concluye que esta hipótesis es verdadera.

**a) Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** La relación de la protección social con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

**H<sub>a</sub>:** La relación de la protección social con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05$ . Si el P- valor obtenido es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que los resultados son significativos.

**c) Prueba estadística****Tabla 5***Contrastación de la hipótesis específica 2.*

		Medidas simétricas			
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,542	,039	13,570	,000
N de casos válidos		209			

**Nota:** la tabla muestra la prueba estadística Tau b de Kendall de la hipótesis específica 2.

**d) Resultado P-valor**

Analizando la tabla 5, muestra la prueba de contrastación de la hipótesis específica 2, se desarrolló mediante Tau B de Kendall, cuyo resultado da un valor igual a 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) y el resultado es significativa p-valor.

**e) Decisión**

En consecuencia, al resultado mostrado se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, que es: La relación de la protección social con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa. Se concluye que esta hipótesis es verdadera.

**a) Hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>:** La relación de la temporalidad con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

**H<sub>a</sub>:** La relación de la temporalidad con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05$ . Si el P- valor obtenido es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que los resultados son significativos.

**c) Prueba estadística****Tabla 6***Contrastación de la hipótesis específica 3*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,603	,031	18,022	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* la tabla muestra la prueba estadística Tau b de Kendall de la hipótesis específica 3.

**d) Resultado P-valor**

Observando la tabla 6, muestra la prueba de contrastación de la hipótesis específica 3, se desarrolló por Tau B de Kendall, cuyo resultado da un valor igual a 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) y el resultado es significativa p-valor.

**e) Decisión**

En consecuencia, al resultado mostrado se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, que es: La relación de la temporalidad con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa. Se concluye que esta hipótesis es verdadera.

**a) Hipótesis específica 4**

**H<sub>0</sub>:** La relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

**H<sub>a</sub>:** La relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.



**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0.05$ . Si el P- valor obtenido es menor que  $\alpha$ , se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que los resultados son significativos.

**c) Prueba estadística**

**Tabla 7**  
*Contrastación de la hipótesis específica 4*

Medidas simétricas					
		Error estándar			Significación
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,386	,047	7,928	,000
N de casos válidos		209			

*Nota:* La tabla indica la prueba estadística Tau b de Kendall de la hipótesis específica 4.

**d) Resultado P-valor**

Observando la tabla 7, muestra la prueba de contrastación de la hipótesis específica 4, se desarrolló por Tau B de Kendall, cuyo resultado da un valor igual a 0.000 ( $p=0.000 < 0.05$ ) por ende el resultado es significativa p-valor.

**e) Decisión**

Por lo tanto, al resultado mostrado se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, que es: La relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa. Se concluye que esta hipótesis es positiva.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

La presentación de resultados de esta tesis constituye un momento crucial en la comprensión de la compleja dinámica que existe en la inseguridad laboral y el desempeño organizacional. A través de una exhaustiva investigación y análisis de datos, se han revelado vínculos significativos que subrayan el valor de abordar la inseguridad laboral como un factor crítico que afecta directamente a la eficiencia y el rendimiento de las organizaciones. Estos hallazgos ofrecen valiosas perspectivas para la toma de decisiones estratégicas y la instauración de políticas que promuevan entornos laborales más estables.

##### 6.1.1. Prueba de normalidad

en el marco de esta tesis, se hizo una prueba de normalidad para validar la colocación de los datos relacionados con la inseguridad laboral y su impacto en el desempeño organizacional. Esta evaluación estadística garantiza la robustez de los resultados obtenidos de determinar si los datos continúan una distribución normal o no continúan tal orden.

$H_0$ : Los datos analizados siguen una distribución normal.

$H_a$ : Los datos analizados no siguen una distribución normal.



**Tabla 8**  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Inseguridad laboral	Desempeño organizacional
N		209	209
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	36,23	43,75
	Desv. Desviación	7,052	7,325
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,088	,057
	Positivo	,088	,054
	Negativo	-,056	-,057
Estadístico de prueba		,088	,057
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,023 <sup>c</sup>

*Nota:* La tabla indica el resultado de la prueba de normalidad aplicado a los datos recopilados, de la variable inseguridad laboral y el desempeño organizacional.

La tabla 8, muestra la variable inseguridad laboral tiene una significación asintótica de ( $P=0.000 < 0.05$ ) y desempeño organizacional mostró una significación asintótica de ( $P=0,023 < 0.05$ ). siendo ambos datos con un P-valor menor a  $\alpha=0,05$  por eso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se aplicará la prueba no paramétrica.

### 6.1.2. Coeficiente de correlación

**Tabla 9**  
*Escala de correlación según Hinkle et al. (2003)*

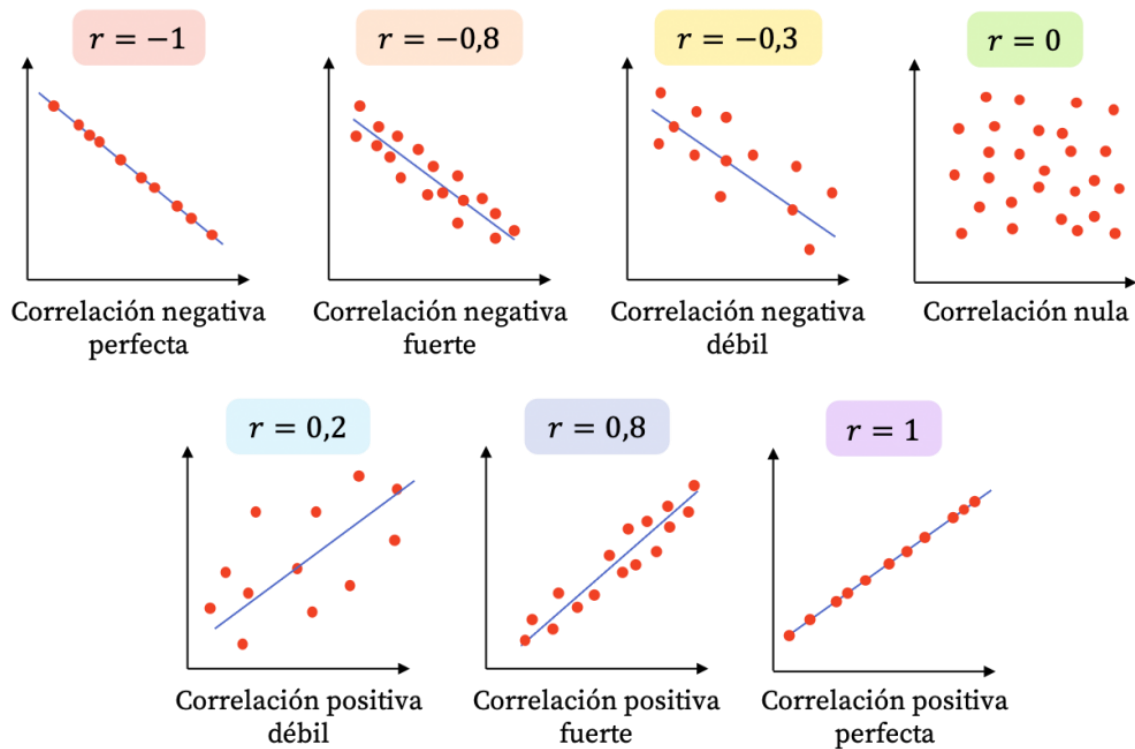
Positiva	Correlación positiva	Negativa	Correlación negativa
0.90 a 1.00	Muy alta positiva	-0.90 a -1.00	Muy alta negativa
0.70 a 0.90	Alta positiva	-0.70 a -0.90	Alta negativa
0.50 a 0.70	Moderada positiva	-0.50 a -0.70	Moderada negativa
0.30 a 0.50	Baja positiva	-0.50 a -0.70	Baja negativa
0.00 a 0.30	Es pequeña	-0.00 a -0.30	Es pequeña

*Nota:* La tabla da la relación de las variables la cual se midió, partiendo de la siguiente tabla según lo establece (Hinkle et al. 2003).

La tabla 9, muestra la medición e interpretación de los resultados dados por la aplicación del instrumento con un conjunto de datos de dos variables. Por lo tanto, la tabla se usa para analizar la relación de variables estadísticas.

### 6.1.3. Escala de interpretación del diagrama de dispersión

**Figura 1**  
*Escala de interpretación del diagrama de dispersión*



La figura 1, muestra la medición y definición Resultados obtenidos al graficar un juego de datos de dos variables en dos ejes cartesianos. Y, se usa un diagrama de dispersión para analizar la relación.

### 6.1.4. Prueba de correlación del objetivo general

**Tabla 10**

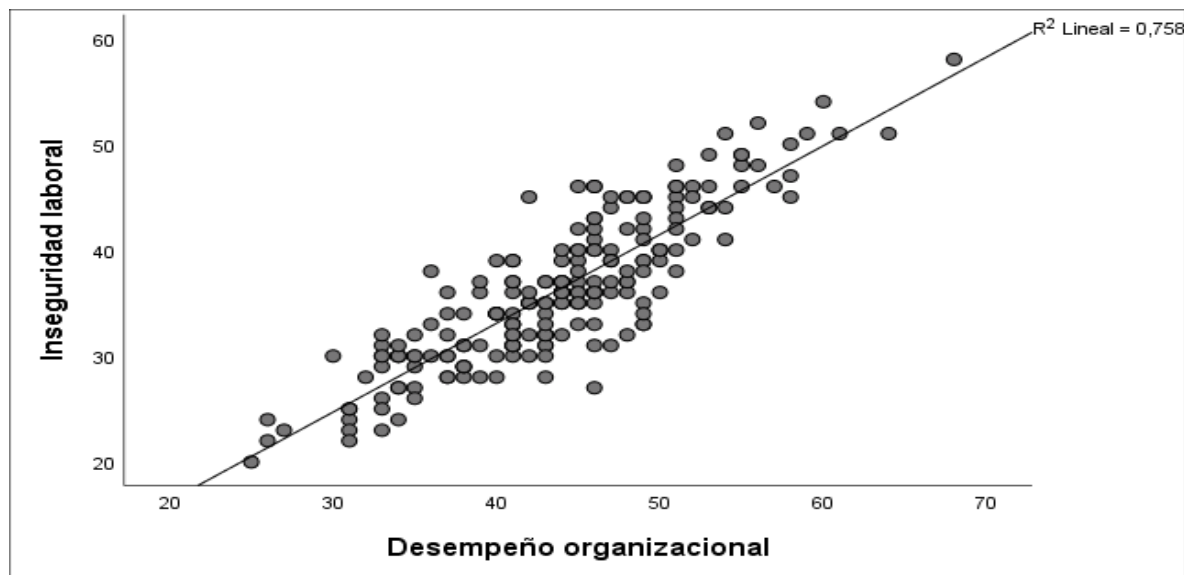
*Prueba de correlación del objetivo general*

			Inseguridad	Desempeño
			laboral	organizacional
Rho de Spearman	Inseguridad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
Desempeño organizacional	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

*Nota:* la tabla se ve los resultados de la prueba estadística aplicado a las variables inseguridad laboral y desempeño organizacional.

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión del objetivo general*



Analizando la tabla 10, muestra el resultado del objetivo general, que se halló a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Cuyo resultado determinó la relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional, siendo esta relación del 84.5% siendo este valor alto positiva. Valor del coeficiente ( $r_s = 0.845$ ) determinando una relación directa de las variables. Se visualiza en la figura 2 un diagrama de dispersión que muestra de manera visual reafirmando la correlación positiva fuerte entre las variables.

### 6.1.5. Prueba de correlación de los objetivos específicos

**Tabla 11**

*Prueba estadística del objetivo específico 1*

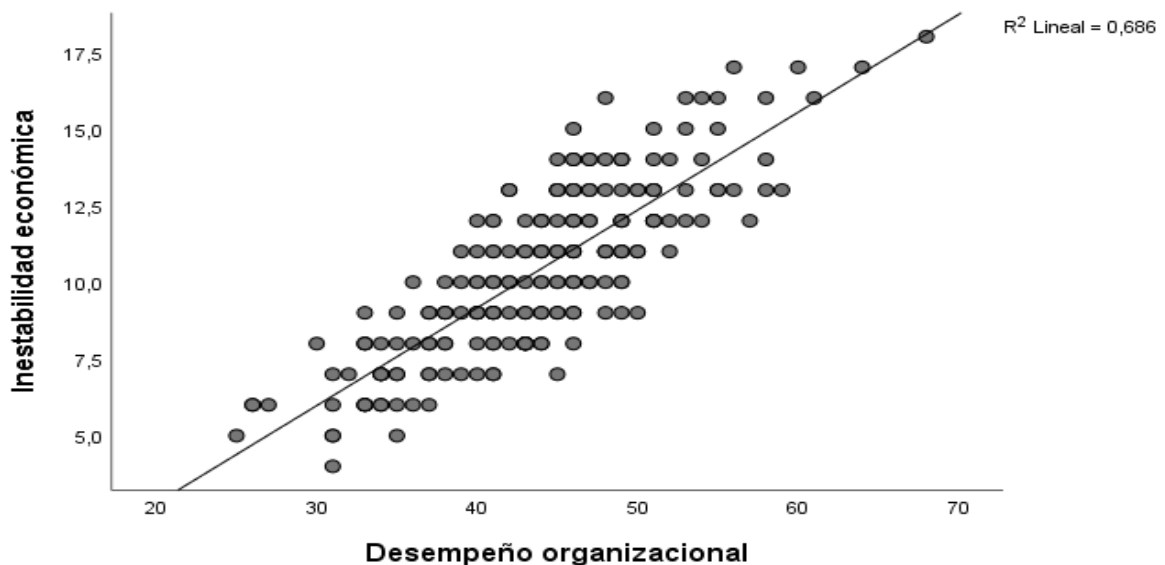
			Inestabilidad económica	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Inestabilidad económica	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

*Nota:* La tabla indica los resultados de la prueba estadística aplicado a las variables inestabilidad económica y desempeño organizacional.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 1*



Analizando la tabla 11, da el resultado del objetivo específico 1, que se halló por la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Cuyo resultado se dio la relación entre la inestabilidad económica y el desempeño organizacional, siendo esta relación del 81.4% siendo este valor alto positiva. Valor del coeficiente ( $r_s = 0.814$ ) determinando una relación en las variables. Asimismo, se observa en la figura 3 un diagrama de dispersión que muestra de manera visual un conjunto de datos reafirmando la correlación positiva fuerte en las variables.

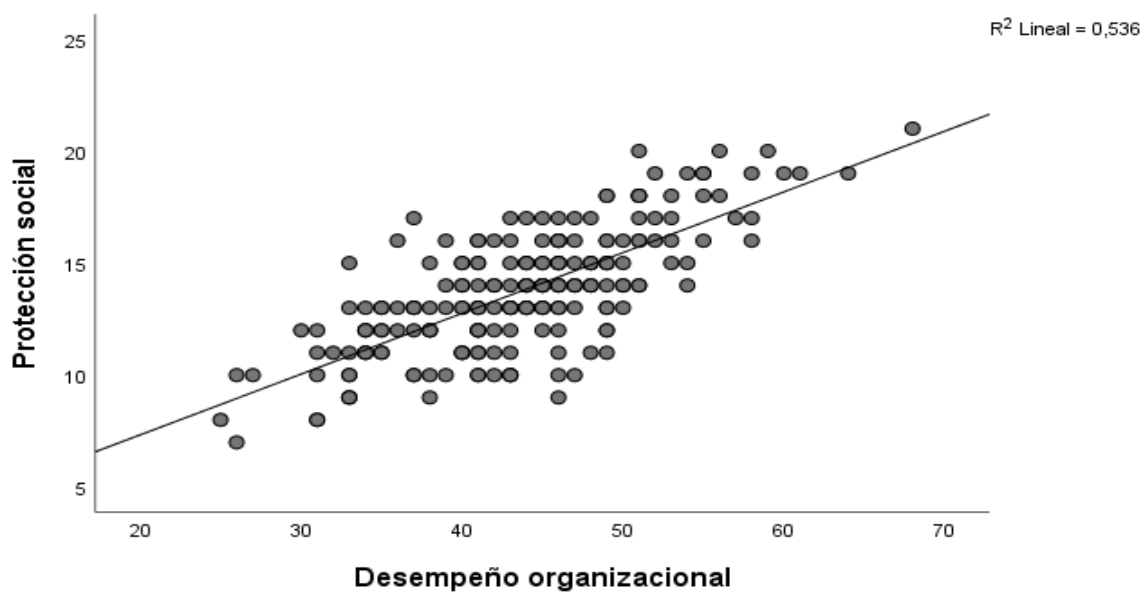
**Tabla 12**  
*Prueba estadística del objetivo específico 2*

			Protección social	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Protección social	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

*Nota:* la tabla indica los resultados de la prueba estadística aplicado a las variables protección social y desempeño organizacional.

**Figura 4**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 2*



Analizando la tabla 12, da el resultado del objetivo específico 2, que se halló por la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Cuyo resultado determinó la relación entre la protección social y el desempeño organizacional, siendo esta relación del 68.6% siendo este valor, moderada positiva. Valor del coeficiente ( $r_s = 0.686$ ) determinando una relación directa. Se observa en la figura 4 un diagrama de dispersión que muestra de manera visual un conjunto de datos entre dos variables reafirmando la correlación positiva fuerte.

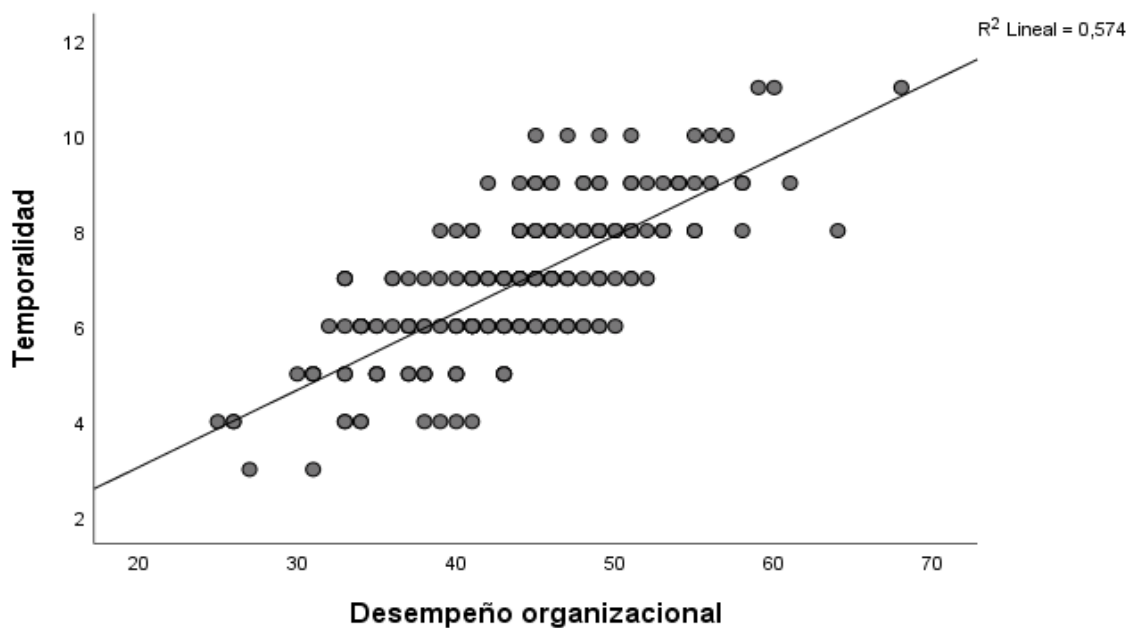
**Tabla 13**  
*Prueba estadística del objetivo específico 3*

			<b>Correlaciones</b>	
			Temporalidad	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Temporalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

*Nota:* la tabla indica los resultados de la prueba estadística aplicado a las variables temporalidad y desempeño organizacional.

**Figura 5**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 3*



Analizando la tabla 13, muestra el resultado del objetivo específico 3, que se halló a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Cuyo resultado determinó la relación entre la temporalidad y el desempeño organizacional, siendo esta relación del 74.5% siendo este valor alto positiva. Valor del coeficiente ( $r_s = 0.745$ ) determinando una relación directa en las variables. Se ve en la figura 5 un diagrama de dispersión que muestra de manera visual un conjunto de datos reafirmando la correlación positiva fuerte en las variables.

**Tabla 14**  
*Prueba estadística del objetivo específico 4*

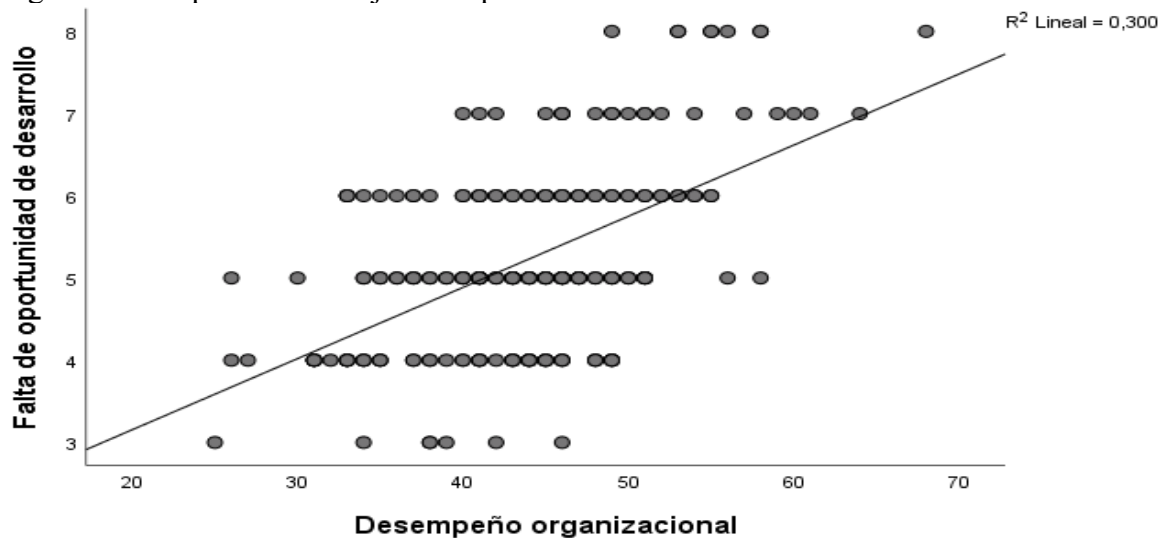
			<b>Correlaciones</b>	
			Falta de oportunidad de desarrollo	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Falta de oportunidad de desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

*Nota:* la tabla indica los resultados de la prueba estadística aplicado a las variables falta de oportunidad de desarrollo profesional y desempeño organizacional.

**Figura 6**

Diagrama de dispersión del objetivo específico 4



Analizando la tabla 14, da el resultado del objetivo específico 4, que se halló a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Cuyo resultado determinó la relación entre la falta de oportunidad de desarrollo y el desempeño organizacional, siendo esta relación del 49% siendo este valor baja positiva. Valor del coeficiente ( $r_s = 0.490$ ) determinando una relación directa en las variables. Se visualiza en la figura 6 un diagrama de dispersión que muestra de manera visual un conjunto de datos entre dos variables reafirmando la correlación positiva fuerte entre las variables.



## 6.2. Discusión de resultados

En relación al objetivo general, el resultado mostró un valor de correlación del 84.5% entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional y un p-valor de 0.000 siendo el resultado una correlación alta positiva y significativa. Este resultado es soportado por el aporte de Nikolova et al. (2022) cuyo resultados mostrados afirman que la inseguridad laboral se relaciona negativamente con diferentes tipos de desempeño laboral, incluyendo el de la tarea, el contextual y el comportamiento contraproducente. Además, se halló que la fuente de calificación y el nivel de desempeño moderan la relación. En general, esto contribuye a la literatura en la inseguridad y el desempeño laboral al proporcionar una visión general de la relación entre estos dos conceptos y los factores que pueden moderar esta relación en diferentes tipos de desempeño laboral, fuentes de calificación y niveles de desempeño.

Por su parte Hyunkang (2022) afirmó que hay la inseguridad laboral juega un papel importante en la determinación del rendimiento organizacional en el contexto del empleo en el SES. Además, la responsabilidad del SES puede moderar la relación. También, Kim y Kim (2020) sugieren que el grado de estrés laboral y compromiso organizacional, así como el liderazgo ético, tienen implicaciones significativas en el rendimiento organizacional. Lo cual fortalece el resultado que se obtuvo en el objetivo general.

En relación al objetivo específico 1, el resultado mostró un valor de correlación del 81.4% entre la inestabilidad económica y el desempeño organizacional y un p-valor de 0.000 siendo este resultado una correlación alta positiva y significativa. Este resultado es soportado por el aporte de los autores Sverke et al. (2019) afirmaron que, la inseguridad laboral tiene una relación generalmente con un desempeño laboral deficiente, tanto en el corto como en el largo plazo y sin importar la fuente de calificación. Además, las asociaciones negativas entre la inseguridad laboral y los resultados negativos de desempeño



fue más débiles en los regímenes de bienestar caracterizados por una fuerte protección social, mientras que los resultados sobre la densidad sindical produjeron resultados mixtos.

Por su parte Quispe (2021) afirmó que, hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se encontró que la dimensión de liderazgo es la que tiene mayor influencia en el clima organizacional y el desempeño laboral de seguridad ciudadana. El estudio sobresale la importancia de optimar el clima organizacional para tener mayor desempeño laboral del persona. Asimismo, Basadre (2019) afirmó que el el lugar laboral afecta significativamente en el desarrollo organizacional, y que los factores más influyentes son la comunicación, el liderazgo y la motivación. Además, se encontró que los trabajadores perciben un ambiente laboral favorable en la organización. De esta manera los autores soportan los resultados que se dieron en esta investigación

En relación al objetivo específico 2, el resultado mostró un valor de correlación del 68.6% entre la protección social y el desempeño organizacional y un p-valor de 0.000, siendo el resultado una correlación moderada positiva y significativa. Este resultado es soportado por el aporte de Bazalar (2020) quien afirmó que hay una relación significativa entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño. Y, se vió que la dimensión de liderazgo es la que tiene más influencia en el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Para Maquera (2019) afirmó que hay relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los participantes. Concluye que una cultura organizacional positiva y contribuye a un mejor desempeño laboral y productividad. Asimismo, Choquepata (2019) afirmó que hay relación positiva en el clima organizacional y el desempeño laboral de los participantes. El estudio concluyó que un clima organizacional positivo puede contribuir a un mayor desempeño laboral y productividad, soportando los resultados mostrados.



En relación al objetivo específico 3, el resultado mostró un valor de correlación del 74.5% entre la temporalidad y el desempeño organizacional y un p-valor de 0.000 siendo el resultado una correlación alta positiva y significativa. Este resultado es soportado por el aporte de Sánchez (2022), quien afirmó que hay una relación directa entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional del personal del sector hotelero, lo que dice que más seguridad laboral, mayor será la responsabilidad organizacional del personal. Las conclusiones del estudio destacan la importancia de implementar medidas de seguridad laboral, para mejorar el compromiso organizacional del personal y así, la calidad del servicio que se da a los clientes.

Por su parte Romero et al. (2022) afirmaron que los organismos públicos en el Perú deben contar con una gestión de calidad en seguridad laboral para disminuir riesgos y garantizar la seguridad de los colaboradores un lugar de trabajo seguro y saludable. Las conclusiones del estudio destacan la importante de formar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones públicas, para evitar daños a la salud física y moral del empleado causados como resultado de, en conexión con o durante el trabajo. Asimismo, Reisel et al. (2020) afirmaron que la inseguridad laboral su relación negativo con la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional percibido. Además, se encontró que el apoyo organizacional puede amortiguar el efecto negativo de la inseguridad laboral en la satisfacción laboral. En conclusión, puede tener efectos negativos en la satisfacción y el rendimiento organizacional percibido, pero el apoyo organizacional puede ayudar a mitigar estos efectos.

En relación al objetivo específico 4, el resultado mostró un valor de correlación del 49% entre la falta de oportunidad de desarrollo profesional y el desempeño organizacional y un p-valor de 0.000 siendo el resultado una correlación baja positiva y significativa. Este resultado es soportado por el aporte de Choquepata (2019) quien aclaró que hay una



relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los participantes.

El estudio concluyó que un clima organizacional positivo puede contribuir mayor desempeño laboral y productividad.

Finalmente, Ccoa (2021) afirmó que la inseguridad laboral esta positivamente asociada con el estrés percibido entre los participantes. El estudio concluye que la inseguridad laboral es un predictor significativo del estrés que se dio en la pandemia, y destaca la necesidad de intervenciones para reducir la inseguridad laboral y sus efectos negativos.



## CONCLUSIONES

### **Primera:**

El objetivo general fue; determinar el grado de relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023. Mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman la cual mide la correlación, se determinó una relación del 84.5% siendo esta correlación alta positiva. El p-valor fue 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) se obtuvo este resultado por el estadístico Tau b de Kendall. Por lo que se concluyó que la relación de la variable inseguridad laboral y la variable desempeño organizacional, es significativa.

### **Segunda:**

El objetivo específico 1 fue; establecer el grado de relación de la inestabilidad económica y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023. Por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman lo que mide la correlación de dos variables, se determinó una relación del 81.4% siendo esta correlación alta positiva. El p-valor fue 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) se obtuvo este resultado por el estadístico Tau b de Kendall. Por lo que se concluyó que la relación entre la dimensión inestabilidad económica y desempeño organizacional, es significativa.

### **Tercera:**

El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación de la protección social y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023. Por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman lo que mide la correlación de variables, se determinó una relación del 68.6% siendo esta correlación moderada positiva. El p-valor fue 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) se obtuvo este resultado por el estadístico Tau b de Kendall. Por lo que se concluyó que la relación entre la dimensión protección social y la variable desempeño organizacional, es significativa.



#### **Cuarta:**

El objetivo específico 3 fue; establecer el grado de relación de la temporalidad y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023. Por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman lo que mide la correlación de variables, se determinó una relación del 74.5% siendo esta correlación alta positiva. El p-valor fue 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) se obtuvo este resultado por el estadístico Tau b de Kendall. Por lo que se concluyó que la relación entre la dimensión temporalidad y la variable desempeño organizacional, es significativa.

#### **Quinta:**

El objetivo específico 4 fue; establecer el grado de relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023. Por el estadístico no paramétrico Rho de Spearman la lo que mide la correlación de variables, se determinó una relación del 49% siendo esta correlación baja positiva. El p-valor fue 0.000 ( $p=0.000<0.05$ ) se obtuvo este resultado por el estadístico Tau b de Kendall. Por lo que se concluyó que la relación entre la dimensión falta de oportunidad de desarrollo profesional y la variable desempeño organizacional, es significativa.



## RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Se recomienda a las autoridades establecer un programa integral de desarrollo profesional y capacitación continua para los empleados municipales; al invertir en el crecimiento y desarrollo de los empleados, la Municipalidad no solo mejorará su desempeño individual, sino que también aumentará la retención del personal y reducirá la inseguridad laboral. Asimismo, se recomienda establecer un sistema de comunicación que fomente la transparencia, la colaboración y la toma de decisiones; esto creará un lugar en el que los empleados se sientan reconocidos y escuchados, lo que contribuirá a reducir la inseguridad laboral y mejorar el desempeño organizacional en general.

### **Segunda:**

Se recomienda al Municipio de la Provincia de San Roma implementarlo programas de educación financiera y bienestar económico para los empleados; esto no solo mejorará su bienestar personal, sino que también aumentará su productividad y compromiso en el trabajo. También se recomienda llevar un análisis comparativo de sueldos y beneficios en el sector público y privado para identificar partes de mejora; esto permitirá asegurarse de que los empleados sean compensados de manera justa y competitiva, la Municipalidad puede reducir la inestabilidad económica y retener a empleados talentosos, lo que a su vez mejorará el desempeño organizacional.

### **Tercera:**

Se recomienda a los funcionarios del Municipio Provincial de San Román, la protección social de los trabajadores es esencial para su bienestar, por lo que se recomienda que la Municipalidad amplíe la cobertura de seguro de salud y accidentes laborales para todos los empleados; esto reducirá la preocupación por problemas de salud y seguridad. Y sé que la Municipalidad implemente programas de previsión social y fomente el ahorro para la



jubilación; al alentar a los empleados a planificar su futuro financiero, la Municipalidad contribuirá a la tranquilidad económica de su personal y, al mismo tiempo, mejorará el compromiso y la estabilidad laboral.

#### **Cuarta:**

Se recomienda a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, la temporalidad laboral puede ser un desafío, pero una forma efectiva de enfrentarlo es manteniéndose actualizado y mejorando constantemente las habilidades y conocimientos; al mejorar sus habilidades y conocimientos, los trabajadores pueden hacerse más versátiles y valiosos para la organización. También se recomienda a los trabajadores establezcan metas personales y profesionales claras; esto puede mantener un enfoque constante en su crecimiento y desarrollo, lo que les permitirá destacar en sus roles y aumentar su valor para la organización aumentando sus oportunidades de continuidad laboral y promoción.

#### **Quinta:**

Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad promover un ambiente de aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades en los trabajadores; ya que al dar un ambiente en el que la superación y el desarrollo profesional sean prioridades, los funcionarios pueden inspirar a los trabajadores a buscar oportunidades de crecimiento y, al mismo tiempo, fortalecer el desempeño organizacional. También se sugiere a los funcionarios que pueden desempeñar un papel importante en apoyar a los empleados a alcanzar sus objetivos; ya que, al ofrecer apoyo personalizado y la oportunidad de alinear el desarrollo profesional con las metas individuales, los funcionarios pueden ayudar a los trabajadores a sentirse más comprometidos y motivados en su trabajo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almanza, R., Calderón, P., Vargas, J., Casas, R., & Palomares, F. (2019). Aprendizaje y Desempeño Organizacional Bajo el Enfoque de las Teorías Organizacionales. *Revista De Economía & Administración*, 13(1), 84-94. Obtenido de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/10>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima.
- Barbosa, R. A. (2020). *Desarrollo del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño organizacional*. Tesis de grado, Universidad de América. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.11839/7879>
- Basadre, A. (2019). *El ambiente laboral y su influencia en el desarrollo organizacional de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Huánuco 2018*. Tesis de grado, Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1689>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bazalar, M. A. (2020). *Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao*. Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49795>
- Bernal, I., Pedraza, N. A., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*. ISSN, 1015. Obtenido de <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Cohen, R., & Swerdlik, M. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición*. (Sexta ed.). Querétaro: McGraw-Hill.
- Gallegos, W. J., & Santos, J. R. (2021). *Propuesta de mejora para el proceso de aprendizaje y crecimiento profesional para la empresa SistemEcuador de la ciudad de Guayaquil, 2021 mediante un LMS*. Tesis de maestría, Escuela de Postgrado Neumann. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12892/297>



- García, S. D. (2022). El abuso de la temporalidad en el empleo público: Medidas preventivas y sancionadoras en la ley 20/2021. *Revista Aragonesa de Administración Pública*(59), 258-287.
- Hernández, E. R., Health, P., & Rovira, L. V. (2014). Desarrollo y Validación de la Escala de Inseguridad Laboral. *29*(1), 63-83. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Caleb-Esteban/publication/290436139\\_La\\_B\\_que\\_no\\_se\\_ve\\_Invisibilizacion\\_desde\\_los\\_diagnosticos\\_y\\_desafios\\_para\\_la\\_divulgacion\\_de\\_la\\_orientacion\\_sexual\\_de\\_hombres\\_y\\_mujeres\\_bisexuales/links/5697fefc08ae1c42790535db/La-B-](https://www.researchgate.net/profile/Caleb-Esteban/publication/290436139_La_B_que_no_se_ve_Invisibilizacion_desde_los_diagnosticos_y_desafios_para_la_divulgacion_de_la_orientacion_sexual_de_hombres_y_mujeres_bisexuales/links/5697fefc08ae1c42790535db/La-B-)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hyunkang, H. (2022). Job Insecurity and Its Effect on Organizational Performance: Does Senior Executive Services (SES) Accountability Make a Difference? *International Journal of Public Administration*, 1-13. doi:<https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2043367>
- Kim, M. J., & Kim, B. J. (2020). The Performance Implications of Job Insecurity: The Sequential Mediating Effect of Job Stress and Organizational Commitment, and the Buffering Role of Ethical Leadership. *International journal of environmental research and public health*, *17*(21), 7837. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17217837>
- Londoño, L. D., & Mejía, L. M. (2019). Desempleo y protección social: el caso colombiano. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, *37*(3), 54-63. doi:<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n3a07>
- López, S. a., Chambel, M. J., Muñoz, F., & Silva, B. (2018). El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeño. *Revista de Administração de Empresas*, *58*(4), 393-404. doi:<https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Madero, S. M. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y administración*(232), 109-130. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000300006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000300006&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Mamani, O., Apaza, E., Carranza, R. F., Rodríguez, J. F., & Mejía, C. R. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Revista de la*



- Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 184-193.  
Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n3/1132-6255-medtra-29-03-184.pdf>
- Minsky, H. P. (2020). *Estabilizando una economía inestable*. Profit Editorial.
- Molina, N., & Pérez, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Paradigma*, 27(2), 193-219. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512006000200010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200010)
- Nikolova, I., Stynen, D., Coillie, H. V., & De Witte, H. (s.f.). Job insecurity and employee performance: examining different types of performance, rating sources and levels.
- Oliver, A., Tomás, J. M., & Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 253-268. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317624004.pdf>
- Olivera, J. C. (2022). La Relación Entre La Eficiencia y el Desempeño Organizacional: Una Revisión Desde El Sector Servicios. *Revista Científica An-fibios*, 5(1), 26-35. doi:<https://doi.org/10.37979/afb.2022v5n1.100>
- Ordóñez, D. (2019). Equiparación y abuso en el empleo público temporal. Las soluciones en la jurisprudencia europea y española. *Revista jurídica de Castilla y León*, 1(49), 11-41. Obtenido de [https://www.academia.edu/download/60590702/Equiparacion\\_y\\_abuso\\_empleo\\_publico\\_David\\_Ordonez\\_201920190914-92557-1b56h2s.pdf](https://www.academia.edu/download/60590702/Equiparacion_y_abuso_empleo_publico_David_Ordonez_201920190914-92557-1b56h2s.pdf)
- Ortiz, H. D., & López, T. G. (2021). *La inflación y el desempleo en el Ecuador 2000-2017*. Tesis de grado, Universidad técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33372>
- Palmero, S. (2021). La enseñanza del componente gramatical: el método deductivo e inductivo. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23240>
- Pinedo, C. J., & Delgado, J. M. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Horizonte empresarial*, 7(2), 213-226. doi:<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Quispe, A. A. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de seguridad ciudadana en la Municipalidad de Lurín 2020*. Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68972>



- Reddin, W. J. (2004). Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad. *Cuadernos de management*(120), 79-84. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/944/94427876002.pdf>
- Reisel, W. D., Chia, S.-L., & Slocum, J. W. (2020). The Effects of Job Insecurity on Satisfaction and Perceived Organizational Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 106-116. doi:<https://doi.org/10.1177/1071791907308055>
- Romeral, J. (2020). Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 5(2), 115-145. doi:<http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS>
- Romero, S. L., Palumbo, G. B., Franco, J. L., & Diaz, L. P. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1126-1139. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.17>
- Romero, S. L., Palumbo, G. B., Medina, F., Lázaro, J., Tito, D., & Pablo, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1126-1139. Obtenido de <https://scholar.archive.org/work/svkpd2k6nzzg3xdbjka5kprvbkq/access/wayback/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/download/38318/42465/>
- Sánchez, K. S. (2022). *La seguridad laboral basado en el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la ciudad de Lima-Perú*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18765>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184003.pdf>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2536. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Torres, P. A. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Atenas*, 2(34), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4780/478054643001/478054643001.pdf>



Trejos, C. P. (2015). La auditoría integral herramienta para el desempeño eficiente en las empresas o instituciones públicas o privada de Colombia.

Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext&tlng=en)

Ynzunza, C. B., & Izar, J. M. (2013). Estrategia, Orientación al Mercado y Desempeño Organizacional. *Conciencia Tecnológica*(45), 5-11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/944/94427876002.pdf>



**ANEXOS**



**Enfoque:** Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicada. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental-transversal **Técnica:**

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación de la inestabilidad económica con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación de la protección social con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación de la temporalidad con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>HE1. La relación de la inestabilidad económica con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p>HE2. La relación de la protección social con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p>HE3. La relación de la temporalidad con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p>HE4. La relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional con el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el grado de relación entre la inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>OE1. Establecer el grado de relación de la inestabilidad económica y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación de la protección social y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación de la temporalidad y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p> <p>OE4. Establecer el grado de relación de la falta de oportunidad de desarrollo profesional y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p>	<p><b>1. V1. INSEGURIDAD LABORAL</b></p> <p>La percepción de los trabajadores de que su trabajo no es seguro o estable, ya sea debido a la falta de protección social, la temporalidad, la inestabilidad económica o la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Esto puede generar ansiedad, estrés y afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores. (Mamani et al. 2021).</p> <p><b>2. V2. DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b></p> <p>El desempeño organizacional refleja la ejecución de la estrategia, no solo en relación con el diseño, sino también con la ejecución, asimismo, indica como está funcionando la estrategia en la práctica cotidiana (Chiavenato, 2017).</p>	<p>1.1. Inestabilidad económica</p> <p>1.2. Protección social</p> <p>1.3. Temporalidad</p> <p>1.4. Falta de oportunidad de desarrollo profesional</p> <p>2.1. Efectividad</p> <p>2.2. Eficiencia</p> <p>2.3. Relaciones interpersonales</p> <p>2.4. Logro de objetivos</p>	<p>1.1.1. Ingresos</p> <p>1.1.2. Empleo temporal</p> <p>1.1.3. Seguridad social</p> <p>1.1.4. Tasa de desempleo</p> <p>1.2.1. Seguro social</p> <p>1.2.2. Seguro de salud</p> <p>1.2.3. Licencia por enfermedad</p> <p>1.2.4. vacaciones pagadas</p> <p>1.2.5. Protección laboral</p> <p>1.3.1. Tasa de rotación de empleados</p> <p>1.3.2. Contrato temporal</p> <p>1.3.3. CAS</p> <p>1.4.1. Capacitación y desarrollo</p> <p>1.4.2. Oportunidades y ascenso</p> <p>1.4.3. nivel de involucramiento</p> <p>2.1.1. Metas</p> <p>2.1.2. Cumplimiento de trabajo</p> <p>2.1.3. Puntualidad</p> <p>2.1.4. Contribución al equipo</p> <p>2.2.1. Reducción de errores</p> <p>2.2.2. Ratio de productividad</p> <p>2.2.3. Resultados</p> <p>2.2.4. Costo-beneficio</p> <p>2.3.1. Colaboración</p> <p>2.3.2. Comunicación</p> <p>2.3.3. Empatía</p> <p>2.3.4. Adaptabilidad</p> <p>2.4.1. Calidad del trabajo</p> <p>2.4.2. Cumplimiento de plazos</p> <p>2.4.3. Innovación</p> <p>2.4.4. Contribución al éxito</p>



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV de la facultad de ciencias administrativas y la escuela profesional de administración y gestión pública, con el objetivo de conocer la relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román, solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa seleccionada siendo:

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

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: INSEGURIDAD LABORAL						
1	¿Consideras que tus ingresos actuales son estables y suficientes para cubrir tus necesidades básicas y las de tu familia?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo percibes la estabilidad laboral en tu cargo actual? ¿Crees que existe la posibilidad de que tu contrato sea rescindido en el corto plazo?	1	2	3	4	5
3	¿Te sientes protegido/a por los beneficios de seguridad social (como seguro médico, pensión, seguro de desempleo, etc.) proporcionados por la MPSR?	1	2	3	4	5
4	¿La tasa de empleo en la Municipalidad de San Román es estable o ha mostrado fluctuaciones en los últimos años?	1	2	3	4	5
5	¿Te sientes respaldado/a por el sistema de seguro social trabajando en la Municipalidad de San Román en situaciones como discapacidad o jubilación?	1	2	3	4	5
6	¿Consideras que el seguro de salud proporcionado por la Municipalidad de San Román cubre adecuadamente tus necesidades médicas y las de tu familia?	1	2	3	4	5
7	¿Has experimentado dificultades o resistencia por parte de la Municipalidad de San Román al solicitar licencia por enfermedad?	1	2	3	4	5
8	¿Has podido disfrutar de tus vacaciones pagadas de manera regular y sin inconvenientes respetando adecuadamente lo estipulado por ley en la MPSR?	1	2	3	4	5
9	¿Te sientes seguro/a y protegido/a en tu lugar de trabajo en condiciones laborales, prevención de riesgos y cumplimiento de normas de seguridad?	1	2	3	4	5
10	¿Has observado alta rotación de empleados durante los últimos años? ¿Crees que esta rotación afecta la estabilidad laboral de los trabajadores?	1	2	3	4	5
11	¿Los contratos temporales en la Municipalidad de San Román ofrecen las mismas oportunidades y beneficios que los contratos permanentes?	1	2	3	4	5
12	¿Has sido contratado/a bajo el régimen de CAS? ¿Cómo has experimentado la estabilidad laboral en comparación a los empleados permanentes?	1	2	3	4	5
13	¿Has tenido acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional ofrecidos por la Municipalidad de San Román?	1	2	3	4	5
14	¿Has percibido la existencia de igualdad de oportunidades para el ascenso y la promoción laboral en la Municipalidad de San Román?	1	2	3	4	5
15	¿Te sientes involucrado/a en la toma de decisiones y en la planificación de proyectos en tu área de trabajo dentro de la Municipalidad de San Román?	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

## I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV de la facultad de ciencias administrativas y la escuela profesional de administración y gestión pública, con el objetivo de conocer la relación de la inseguridad laboral y el desempeño organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román, solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

## II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa seleccionada siendo:

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

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: INSEGURIDAD LABORAL						
1	¿Consideras que las metas establecidas son claras y realistas y sientes que se la MPSR te proporciona el apoyo necesario para alcanzar esas metas?	1	2	3	4	5
2	¿Te sientes capaz de completar tus tareas y responsabilidades laborales de manera efectiva y dentro de los plazos establecidos en la MPSR?	1	2	3	4	5
3	¿Has observado situaciones en las que la falta de puntualidad ha afectado negativamente el desempeño de la organización?	1	2	3	4	5
4	¿Te sientes valorado/a y reconocido/a por tus contribuciones y consideras que tus esfuerzos individuales se reflejan en el éxito general de la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Consideras que se han implementado medidas eficaces para reducir y prevenir errores en los procesos de trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Has observado mejoras en los índices de productividad en la Municipalidad de San Román durante los últimos años?	1	2	3	4	5
7	¿Te sientes satisfecho/a con los resultados de tu trabajo en la Municipalidad de San Román?	1	2	3	4	5
8	¿Has observado iniciativas o medidas implementadas en la MPSR para mejorar la relación costo-beneficio de las actividades realizadas?	1	2	3	4	5
9	¿Consideras que existe un ambiente de colaboración y trabajo en equipo en la Municipalidad de San Román?	1	2	3	4	5
10	¿Has experimentado dificultades en la comunicación con tus compañeros de trabajo o con los superiores en la Municipalidad de San Román?	1	2	3	4	5
11	¿Has observado situaciones en las que la falta de empatía ha afectado las relaciones interpersonales y el desempeño general en la MPSR?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo percibes la capacidad de la Municipalidad de San Román para adaptarse a cambios internos y externos?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo evalúas la calidad del trabajo realizado, se establecen estándares claros de calidad y se proporciona el apoyo necesario para alcanzarlos?	1	2	3	4	5
14	¿Te sientes capaz de cumplir con los plazos establecidos para la entrega de proyectos o tareas en la Municipalidad de San Román?	1	2	3	4	5
15	¿Has observado iniciativas o proyectos innovadores implementados en la MPSR que han contribuido al logro de los objetivos organizacionales?	1	2	3	4	5
16	¿Te sientes parte integral del éxito de la MPSR, consideras que tus esfuerzos individuales contribuyen al logro de los objetivos organizacionales?	1	2	3	4	5



### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: Inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: *Robbins Flores Aguilar*
- PROFESIÓN : *Lic. En Administración de Empresas*
- CARGO ACTUAL: *Docente*
- GRADO ACADÉMICO: *Doctor*

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 40/50 = 0.80$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- b. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: *Juliaca 07 de setiembre del 2023*

Firma del experto  
DNI N° *02426851*  
N° celular: *812645614*



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**  
**TÍTULO DE TESIS:** Inseguridad laboral y el desempeño organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023

**I. REFERENCIAS**

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Enrique G. Apaza Chirinos.....
- PROFESIÓN : Administrador.....
- CARGO ACTUAL: Docente.....
- GRADO ACADÉMICO: Doctor.....

**II. ASPECTO DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total} / 50 = 47 / 50 = 0.94$

**III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

.....  
.....

**IV. RESOLUCIÓN**

- a. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- b. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha: Juliana 07 de setiembre del 2023

Firma del experto  
DNI N° 08413103  
N° celular: 975809091



### MATRIZ DE DATOS

INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023																																										
Nº	VARIABLE 1: INSEGURIDAD LABORAL															VARIABLE 2: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL																										
	Inestabilidad económica				Protección social					Temporalidad			Falta de oportunidad de desarrollo profesional			Nº	Efectividad				Eficiencia				Relaciones interpersonales				Logro de objetivos													
E/P	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	D3		P13	P14	P15	D4	Total	E/P	P16	P17	P18	P19	D1	P20	P21	P22	P23	D2	P24	P25	P26	P27	D3	P28	P29	P30	P31	D4
E1	2	3	4	3	12	2	2	2	4	4	14	3	2	3	8	2	2	2	6	40	E1	2	4	3	3	12	3	4	2	3	12	4	4	3	4	15	4	3	2	3	12	51
E2	2	3	3	4	12	3	4	4	3	3	17	3	4	3	10	2	2	3	7	46	E2	3	3	4	4	16	4	4	2	3	13	4	4	2	4	14	5	4	1	4	14	57
E3	2	4	2	2	10	1	2	4	4	3	14	2	2	3	7	1	1	3	5	36	E3	3	3	4	3	13	2	2	2	3	9	3	4	2	3	12	3	4	2	3	12	46
E4	3	5	5	3	16	3	4	3	3	3	16	3	2	3	8	1	2	3	6	46	E4	3	3	5	3	16	2	3	3	3	11	3	4	3	3	13	2	5	2	4	13	53
E5	3	2	2	1	8	2	2	3	3	3	13	2	1	2	5	1	1	3	5	31	E5	2	3	4	3	12	2	2	3	3	10	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10	43
E6	2	3	3	1	9	2	3	3	3	2	13	3	1	3	7	2	2	2	6	35	E6	2	4	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	2	4	13	49
E7	2	3	2	2	9	2	4	2	2	4	14	3	1	3	7	2	2	2	6	36	E7	3	3	3	4	13	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	3	4	1	3	11	44
E8	2	4	4	4	14	3	3	2	4	4	16	3	3	3	9	2	2	3	7	46	E8	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	4	2	3	3	12	2	3	1	3	9	46
E9	2	2	3	3	10	3	2	4	3	4	16	3	1	3	7	1	2	2	5	38	E9	2	3	3	2	10	2	2	1	2	7	2	2	3	3	10	3	2	1	3	9	36
E10	2	4	2	1	9	2	2	4	4	4	16	2	1	3	6	1	1	3	5	36	E10	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	4	1	3	11	46
E11	2	3	3	3	11	2	2	4	3	3	14	2	1	3	6	1	2	2	5	36	E11	3	3	4	3	13	2	3	2	3	10	2	4	2	3	11	3	4	2	2	11	45
E12	3	4	4	4	15	3	4	3	3	5	18	2	3	3	8	2	3	3	8	49	E12	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	4	3	2	4	13	53
E13	3	4	3	2	12	1	2	3	3	5	14	3	2	2	7	1	3	3	7	40	E13	3	3	4	4	14	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	2	4	11	46
E14	2	5	3	3	13	2	3	3	3	4	15	3	2	3	8	2	3	3	8	44	E14	2	4	5	3	14	3	3	2	3	11	3	3	3	4	13	4	4	2	5	15	53
E15	3	4	2	2	11	1	2	2	3	2	10	3	2	3	8	1	1	2	4	33	E15	2	4	4	2	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	4	2	3	11	46
E16	3	3	4	1	11	2	2	2	4	4	14	2	2	3	7	1	1	3	5	37	E16	2	3	2	4	11	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	4	4	2	3	13	46
E17	1	2	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	1	2	4	1	1	1	3	20	E17	1	2	2	2	7	1	2	2	1	6	1	1	2	1	5	2	2	1	2	7	25
E18	3	5	4	3	17	5	2	2	4	5	18	3	3	3	9	2	3	3	8	52	E18	3	5	4	3	15	3	4	4	3	14	3	4	3	3	13	4	3	2	5	14	56
E19	2	2	2	1	7	2	3	2	3	3	13	3	1	2	6	1	1	2	4	30	E19	2	3	4	1	10	2	2	2	1	7	2	2	3	2	9	2	3	1	3	9	35
E20	2	3	3	3	11	3	3	3	4	4	19	2	4	2	8	2	2	3	7	45	E20	4	5	3	3	15	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	5	3	2	4	14	52
E21	2	3	3	1	9	1	4	2	4	3	14	3	1	3	7	1	1	3	5	35	E21	3	3	3	4	13	3	2	3	2	10	3	4	1	3	11	3	4	1	2	10	44
E22	3	3	3	4	13	3	4	2	4	3	16	3	1	3	7	1	1	2	4	40	E22	2	4	3	3	14	2	3	2	2	9	2	4	3	4	13	2	2	4	3	10	46
E23	2	4	2	1	9	2	3	3	2	3	13	3	1	3	7	1	1	2	4	33	E23	1	3	4	3	11	3	3	3	2	11	2	4	2	4	12	3	3	1	4	11	45
E24	3	3	4	3	13	1	2	4	4	4	15	3	2	3	8	1	3	2	6	42	E24	2	4	5	4	15	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	3	3	2	4	12	48
E25	3	4	4	4	15	4	3	4	3	5	19	2	3	3	8	2	2	2	6	48	E25	2	4	3	4	13	3	5	2	2	12	4	4	2	4	14	5	4	2	5	16	55
E26	2	3	4	3	12	3	2	3	3	3	14	4	3	2	9	1	3	2	6	41	E26	3	4	4	4	15	3	3	3	4	13	3	4	2	4	13	3	4	2	4	13	54
E27	3	2	3	3	11	2	3	2	4	4	15	3	2	2	7	1	1	2	4	37	E27	3	2	4	3	12	3	2	2	2	9	3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	41
E28	3	2	3	1	9	2	3	3	3	3	14	2	2	4	8	2	1	3	6	37	E28	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	2	3	3	3	11	2	4	2	4	12	48
E29	3	4	4	3	14	3	2	4	3	5	17	3	3	3	9	2	2	3	6	46	E29	2	5	3	3	15	3	3	4	2	12	3	3	2	3	11	3	4	2	5	14	52
E30	2	1	1	2	6	1	2	2	3	2	10	3	1	1	5	1	1	2	4	25	E30	1	2	4	1	8	1	2	2	1	6	1	2	3	2	8	2	2	2	3	9	31
E31	3	4	3	3	13	3	2	2	3	4	14	3	2	3	8	1	2	2	5	40	E31	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	3	4	2	3	12	50
E32	2	2	2	1	7	2	2	4	2	2	12	2	1	3	6	1	2	2	5	30	E32	2	2	3	2	9	2	2	1	1	6	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	34
E33	1	3	2	3	9	3	3	4	3	4	17	3	1	1	5	1	2	2	5	36	E33	1	4	2	2	9	2	2	1	2	7	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	37
E34	2	3	4	3	12	3	4	4	4	5	20	4	3	2	9	1	2	2	5	46	E34	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	51
E35	2	4	4	3	13	2	3	2	4	5	18	3	4	3	10	2	3	3	8	49	E35	2	4	3	5	14	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	4	5	3	3	15	55
E36	3	4	4	3	14	2	4	2	4	2	14	3	1	3	7	1	2	2	5	40	E36	2	4	5	3	14	3	2	3	2	10	4	3	2	3	12	4	2	2	3	11	47
E37	3	4	3	4	14	3	2	2	3	2	12	3	2	4	9	1	2	1	4	39	E37	2	4	5	4	15	3	3	3	2	11	4	2	3	3	12	4	4	1	2	11	49
E38	2	3	2	1	8	2	2	1	2	2	9	3	1	3	7	2	1	2	5	29	E38	2	3	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	1	2	8	38
E39	2	2	3	3	10	2	3	3	4	2	14	3	1	3	7	2	2	2	6	37	E39	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	2	3	1	3	9	2	4	2	3	11	43
E40	2	4	4	4	14	3	2	3	3	5	16	3	3	3	9	2	3	3	8	47	E40	2	5	4	4	15	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	5	4	2	5	16	58
E41	1	4	2	2	9	1	2	2	2	4	11	3	1	2	6	1	1	3	5	31	E41	1	3	4	3	11	3	3	1	2	9	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	41
E42	3	2	3	4	12	3	2	4	4	3	16	2	2	3	7	2	2	2	6	41	E42	3	2	4	4	13	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	4	4	1	4	13	52
E43	1	3	2	3	9	2	3	4	3	3	15	1	1	2	4	1	1	2	4	32	E43	2	3	4	1	10																



E51	1	1	1	1	4	3	2	2	2	12	1	1	1	3	1	1	2	4	23	E51	2	2	3	2	9	1	3	2	1	7	1	2	2	2	6	3	2	1	3	9	31	
E52	2	3	2	3	10	2	3	3	4	3	15	3	2	4	8	1	2	2	5	39	E52	3	4	3	4	14	2	2	3	2	9	3	4	3	3	13	2	4	1	2	9	45
E53	3	2	3	4	12	2	2	3	3	2	12	2	1	3	6	2	2	1	5	35	E53	3	4	4	3	14	3	3	3	2	11	3	1	3	10	3	3	2	2	10	45	
E54	1	2	2	2	7	2	3	2	2	2	11	2	1	3	6	1	2	3	6	30	E54	1	3	4	2	10	2	3	1	1	7	1	2	2	3	8	2	2	2	3	9	34
E55	1	2	1	2	6	1	3	2	3	3	12	3	1	2	6	2	2	3	6	30	E55	2	3	4	1	10	1	3	2	2	8	2	2	3	2	9	3	2	1	3	9	36
E56	2	4	2	3	11	1	2	2	3	3	11	2	2	2	6	1	1	2	4	32	E56	2	4	4	3	13	2	3	2	3	10	4	4	3	3	14	3	4	1	3	11	48
E57	2	5	3	3	13	4	2	4	3	3	18	2	2	3	7	2	2	3	7	45	E57	2	4	3	4	13	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11	3	5	2	4	14	49
E58	3	4	2	1	10	3	3	3	2	4	15	3	2	3	8	1	1	2	4	37	E58	3	3	4	3	13	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	3	3	1	4	11	44
E59	2	4	5	4	15	3	2	3	4	3	17	2	3	3	8	2	2	2	6	46	E59	3	3	4	3	13	3	4	3	2	12	3	2	2	3	10	4	3	1	3	11	46
E60	2	3	4	3	12	2	2	3	3	3	13	3	1	2	6	1	2	3	6	37	E60	2	4	2	3	11	2	3	3	2	10	3	2	2	3	10	2	2	2	4	10	41
E61	1	2	1	1	5	3	2	2	3	1	11	2	1	2	5	2	1	1	4	25	E61	2	2	3	2	9	1	3	2	1	7	1	3	2	1	7	2	2	1	3	8	31
E62	2	3	3	2	10	1	3	2	2	4	12	3	1	4	8	1	2	2	5	35	E62	2	4	2	3	11	2	4	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	2	3	11	46
E63	4	4	3	4	14	3	2	2	3	3	15	3	3	2	8	1	2	3	6	43	E63	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	2	3	1	4	10	46
E64	2	3	1	3	9	3	3	2	2	4	14	2	2	2	6	2	1	2	5	34	E64	1	4	4	2	11	3	2	1	3	9	3	3	3	3	12	3	2	1	2	8	40
E65	2	2	2	1	7	2	3	2	2	3	12	2	1	2	5	1	2	2	5	29	E65	1	2	4	2	9	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	38
E66	2	1	2	2	7	2	1	3	3	3	12	2	1	1	4	1	1	2	4	27	E66	1	2	4	2	9	2	3	2	2	9	2	2	3	1	8	2	3	1	2	8	34
E67	2	4	5	3	14	2	3	4	3	5	17	3	3	3	9	1	2	2	5	45	E67	3	4	3	4	14	3	3	3	3	11	3	3	3	4	13	3	3	1	3	10	48
E68	2	3	3	3	11	1	2	2	3	3	11	2	2	2	6	2	1	2	5	33	E68	3	3	3	4	13	2	2	3	3	10	3	2	3	3	11	3	3	1	2	9	43
E69	2	2	2	1	7	2	1	2	1	2	8	2	1	2	5	1	2	1	4	24	E69	2	3	4	1	10	1	2	1	2	6	1	2	3	2	8	2	2	1	2	7	31
E70	3	3	3	3	12	2	3	4	3	3	15	3	2	3	8	2	2	3	7	42	E70	3	4	4	3	14	3	3	3	4	13	3	4	3	2	12	3	2	2	3	10	49
E71	2	3	4	3	12	1	2	4	4	3	14	3	1	3	7	1	3	2	6	39	E71	1	3	4	3	11	2	3	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	41
E72	2	2	2	1	7	1	2	3	2	3	11	2	2	2	6	1	1	2	4	28	E72	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	40
E73	2	4	4	3	13	3	3	2	3	5	16	3	2	3	8	1	2	3	6	43	E73	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	3	2	3	12	51
E74	2	1	1	1	5	1	2	3	2	3	11	2	1	2	5	2	1	2	5	26	E74	1	2	3	2	8	2	3	2	2	9	2	2	3	1	8	2	3	2	3	10	35
E75	1	2	2	2	7	2	2	3	3	3	13	2	1	2	5	1	1	2	4	29	E75	1	2	4	2	9	2	3	2	2	9	1	2	3	1	7	3	2	2	3	10	35
E76	2	2	2	2	8	1	2	2	3	3	11	2	2	3	7	1	2	2	5	31	E76	2	3	3	4	12	3	3	2	3	11	3	2	3	2	10	4	3	2	4	13	46
E77	2	5	3	4	14	4	2	2	4	4	16	3	3	4	10	1	2	2	5	45	E77	2	4	3	4	13	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	4	4	1	3	12	47
E78	2	5	3	3	13	4	3	4	4	3	20	4	4	2	10	1	2	2	5	48	E78	3	4	3	3	15	3	3	3	2	13	3	3	3	4	13	4	5	2	4	15	56
E79	1	1	2	2	6	2	1	1	2	3	9	2	1	1	4	1	1	2	4	23	E79	1	2	3	1	7	1	3	2	2	8	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	33
E80	2	3	2	3	10	2	3	3	2	4	14	2	1	2	5	1	2	2	5	34	E80	2	3	4	2	11	2	3	2	2	9	1	3	3	3	10	2	3	2	3	10	40
E81	2	4	4	1	11	2	2	2	3	2	11	3	1	3	7	1	2	1	4	33	E81	2	4	4	3	13	3	3	3	2	11	2	3	3	4	12	4	3	2	4	13	49
E82	2	4	3	4	13	3	5	4	3	3	20	4	3	4	11	2	3	2	7	51	E82	3	5	3	3	18	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	5	3	2	5	15	59
E83	2	3	4	4	13	1	4	4	4	3	16	4	2	3	9	2	2	3	7	45	E83	2	3	4	3	12	2	3	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	2	4	11	42
E84	2	3	3	2	10	2	3	4	3	4	16	3	2	2	7	1	1	1	3	36	E84	2	4	3	3	12	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	39
E85	2	4	5	4	15	3	4	3	3	3	18	2	3	3	8	2	2	3	7	48	E85	3	4	3	3	15	2	3	4	3	12	3	3	3	3	12	4	3	2	3	12	51
E86	2	3	3	4	12	2	3	3	3	2	13	2	1	3	6	1	2	2	5	36	E86	3	4	3	4	16	3	2	3	2	10	4	3	2	3	12	2	3	1	2	8	46
E87	1	2	3	2	8	1	2	3	3	3	12	3	1	1	5	1	1	3	5	30	E87	1	3	2	1	7	2	2	1	2	7	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	35
E88	3	3	3	2	11	2	2	2	4	3	13	3	1	3	7	1	2	2	5	36	E88	2	3	3	3	11	3	3	4	2	12	2	3	3	4	12	2	4	2	3	11	46
E89	3	3	4	4	14	3	4	2	3	4	16	3	3	2	8	1	2	2	5	43	E89	3	5	4	3	15	3	3	2	3	11	3	3	2	2	10	3	5	2	3	13	49
E90	2	3	4	3	12	2	3	2	4	3	14	3	2	3	8	1	1	2	4	38	E90	2	4	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	49
E91	2	3	3	2	10	1	2	4	4	2	13	3	1	2	6	1	1	1	4	33	E91	2	3	4	3	12	3	4	3	3	13	4	3	2	3	12	4	3	2	3	12	49
E92	1	4	3	2	10	2	3	2	3	2	12	2	2	2	6	1	1	2	3	31	E92	1	3	3	3	10	2	3	2	2	9	3	3	2	3	11	2	2	1	3	8	38
E93	2	4	3	1	10	1	3	3	3	3	13	3	1	3	7	1	2	3	6	36	E93	2	4	4	2	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	2	4	12	47
E94	2	2	2	1	7	2	3	2	2	4	13	2	1	3	6	1	1	2	4	30	E94	2	3	2	1	8	1	3	1	2	7	2	3	3	2	10	2	3	1	3	9	34
E95	2	3	4	4	13	2	4	2	3	3	16	3	2	3	8	2	2	1	5	42	E95	3	3	3	3	12	2	4	3	2	11	3	3</									



E110	2	3	2	1	8	3	3	4	3	3	16	2	1	2	5	1	2	3	6	35	E110	2	4	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	2	4	1	3	10	43
E111	2	2	3	2	9	1	3	2	2	2	10	3	1	1	5	1	1	2	4	28	E111	2	2	4	2	10	2	3	2	2	11	2	2	1	3	11	2	2	1	3	8	38
E112	3	3	4	1	11	2	4	2	3	4	15	3	2	3	8	1	2	1	4	38	E112	3	4	3	4	14	3	2	3	3	12	2	3	3	2	10	3	3	1	3	10	45
E113	2	4	3	3	12	3	2	2	3	4	14	3	1	2	6	1	2	2	5	37	E113	3	3	4	4	14	3	4	2	3	12	2	4	2	2	10	4	2	2	10	47	
E114	2	5	3	4	16	4	4	3	3	5	19	3	2	4	9	1	3	3	7	51	E114	2	5	4	3	14	3	3	2	3	11	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	54
E115	2	3	3	4	12	2	2	3	3	3	13	2	2	3	7	2	2	3	7	39	E115	2	3	3	3	11	2	3	2	3	10	2	4	1	3	10	2	3	1	3	9	40
E116	2	2	3	3	10	3	3	2	4	3	15	2	1	3	6	1	2	3	6	37	E116	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	4	4	2	4	14	44
E117	1	2	1	2	6	1	2	2	2	2	9	3	2	2	7	1	2	1	4	26	E117	2	2	3	1	8	1	2	2	1	6	2	3	2	2	9	3	2	2	3	10	33
E118	1	2	2	1	6	3	1	2	2	2	10	1	1	1	3	1	1	2	4	23	E118	1	2	2	1	6	1	2	2	2	7	1	2	2	1	6	3	2	1	2	8	27
E119	2	4	2	2	10	1	2	4	3	2	12	2	1	3	6	1	2	2	5	33	E119	2	3	4	2	11	3	2	2	3	10	2	3	3	3	11	3	2	1	3	9	41
E120	2	4	3	3	12	2	2	2	3	4	13	3	1	3	7	1	1	2	4	36	E120	2	3	4	3	12	3	2	2	3	10	3	2	3	3	11	3	3	1	4	11	44
E121	1	3	2	2	8	2	2	3	3	2	12	2	2	2	6	1	2	2	5	31	E121	1	2	3	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	3	3	2	3	11	34
E122	1	1	1	2	5	1	2	1	2	2	8	1	2	2	5	1	1	2	4	22	E122	1	2	4	2	9	1	2	2	2	7	1	2	2	1	6	3	3	1	2	9	31
E123	2	3	4	4	13	2	3	3	3	2	15	2	2	3	7	1	2	3	6	39	E123	2	4	3	4	15	3	3	3	3	12	4	2	3	3	12	3	2	2	4	11	50
E124	2	4	3	4	13	3	3	2	3	4	15	4	2	3	9	2	2	2	6	43	E124	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	2	3	3	11	3	4	2	4	13	46
E125	2	2	3	1	8	2	2	2	2	2	10	3	2	2	7	2	1	2	5	30	E125	2	4	4	1	11	2	3	2	2	8	3	2	3	2	10	2	3	1	2	8	37
E126	3	4	3	3	13	3	3	4	4	3	17	3	2	3	8	2	2	2	6	44	E126	2	4	3	3	12	2	3	3	2	10	3	2	3	2	11	4	3	3	4	14	47
E127	2	3	3	3	11	3	4	2	2	2	13	3	1	3	7	2	1	2	5	36	E127	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	2	4	2	3	11	3	4	1	4	12	45
E128	1	3	2	3	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	6	2	2	2	6	30	E128	1	2	3	2	8	1	3	1	2	7	1	2	2	2	7	3	3	2	3	11	33
E129	3	4	2	2	11	3	2	4	2	3	14	3	1	3	7	1	1	1	3	35	E129	2	4	3	3	12	3	3	3	2	11	2	3	1	3	9	3	4	1	2	10	42
E130	1	1	2	2	6	1	2	2	3	2	10	2	1	2	5	1	1	2	4	25	E130	1	2	2	2	7	1	2	2	3	8	2	3	3	1	9	2	3	1	3	9	33
E131	2	1	2	1	6	2	1	3	2	3	11	2	1	1	4	1	1	1	3	24	E131	1	2	3	2	8	1	3	2	1	7	2	2	3	2	9	2	3	2	3	10	34
E132	1	1	2	2	6	2	2	3	2	3	12	2	1	2	5	1	2	1	4	27	E132	2	2	3	2	9	2	3	2	1	8	2	2	3	2	9	1	3	2	3	9	35
E133	2	4	3	3	12	4	2	3	2	3	16	4	2	3	9	2	3	3	8	45	E133	2	4	3	3	12	3	3	3	4	13	3	2	3	3	11	4	3	2	4	13	49
E134	2	4	4	3	13	3	3	3	4	4	17	4	2	3	9	1	2	2	5	44	E134	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	4	4	2	3	13	51
E135	1	3	2	2	8	2	2	3	4	4	15	2	1	2	5	1	1	2	4	32	E135	3	4	3	3	13	2	3	2	1	8	4	2	3	3	12	2	4	1	3	10	43
E136	1	3	2	3	9	2	3	3	3	3	14	3	1	4	8	1	1	2	4	35	E136	2	3	4	3	12	3	3	2	3	11	4	2	2	3	11	2	3	2	4	11	45
E137	2	3	2	1	8	2	3	2	3	3	13	2	2	2	6	1	1	3	5	32	E137	1	4	3	3	11	2	2	3	2	9	3	4	3	3	13	3	3	2	2	10	43
E138	2	4	2	2	10	1	3	2	2	3	11	2	1	1	4	1	2	2	5	30	E138	1	3	4	2	10	3	2	2	2	9	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	40
E139	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	4	7	1	2	2	5	30	E139	2	3	4	4	13	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	2	3	2	2	9	43
E140	2	2	2	1	7	1	2	3	2	2	10	2	1	3	6	2	2	3	7	30	E140	2	4	2	3	11	3	3	2	2	10	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	41
E141	1	2	2	1	6	1	2	2	3	3	11	3	2	2	7	1	2	3	6	30	E141	1	4	2	1	8	1	2	1	2	6	2	3	3	2	10	3	2	2	2	9	33
E142	2	4	4	3	13	3	2	2	4	5	16	3	2	3	8	1	2	2	5	42	E142	3	4	3	4	14	3	3	3	2	11	4	3	2	3	12	3	4	2	5	14	51
E143	1	3	2	1	7	2	3	3	2	3	13	2	2	2	6	1	2	1	4	30	E143	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	3	2	2	2	9	37
E144	2	3	2	2	9	1	2	3	1	3	10	1	1	3	5	1	1	2	4	28	E144	2	4	4	2	12	3	3	2	2	10	2	4	2	2	10	3	3	2	3	11	43
E145	2	3	2	1	8	3	2	4	2	4	15	2	1	2	5	1	1	2	4	32	E145	2	2	4	2	10	1	3	2	2	8	1	3	2	2	8	2	2	1	2	7	33
E146	3	3	3	2	11	3	3	3	4	4	17	4	1	3	8	1	1	2	4	40	E146	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	3	4	2	3	12	2	4	1	3	10	44
E147	1	2	2	3	8	1	2	2	2	3	10	3	1	2	6	2	2	2	6	30	E147	2	3	4	2	11	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	42
E148	2	2	2	2	8	2	2	3	1	4	12	2	1	2	5	1	2	2	5	30	E148	1	3	3	2	9	1	2	1	1	5	1	3	2	2	8	2	2	2	2	8	30
E149	2	4	3	2	11	3	2	2	3	3	13	3	2	3	8	1	2	2	5	37	E149	2	3	4	4	13	3	2	2	2	9	2	2	2	3	9	2	3	1	2	8	39
E150	2	3	3	2	10	1	2	2	3	2	10	2	1	3	6	1	2	2	5	31	E150	3	4	4	3	14	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	2	3	2	4	11	47
E151	2	2	3	2	9	2	3	4	2	2	13	2	2	2	6	2	2	2	6	34	E151	1	3	4	2	10	1	3	2	2	8	2	3	3	3	11	2	2	2	3	9	38
E152	3	4	3	3	13	1	2	3	3	3	12	2	1	3	6	1	1	2	4	35	E152	2	3	4	3	12	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	3	3	2	2	10	42
E153	2	3	1	1	7	1	3	4	3	2	13	2	1	3	6	1	2	2	5	31	E153	2	4	2	2	10	3	2	2	2	9	3	4	2	3	12	3	4	1	2	10	41
E154	3	5	3	3	16	4	4	3	3	5	19	3	2	3	8	1	2	3	6																							



E164	2	3	3	1	9	2	2	2	2	4	12	2	1	3	6	1	1	2	4	31	E164	2	3	4	2	11	3	2	1	2	8	3	4	3	3	13	2	3	2	2	9	41
E165	2	4	3	3	12	2	2	3	3	4	14	3	2	2	7	1	2	2	5	38	E165	2	3	4	4	13	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	2	4	2	4	12	51
E166	3	4	2	2	11	2	4	2	3	2	13	2	1	3	6	2	1	2	5	35	E166	2	4	4	3	13	2	3	3	2	10	3	4	2	3	12	2	3	1	2	8	43
E167	1	2	3	3	9	3	2	2	2	4	13	3	1	2	6	2	2	2	6	34	E167	1	2	3	2	8	2	3	2	2	9	3	3	3	3	12	3	2	1	2	8	37
E168	2	3	3	3	11	2	4	4	3	3	16	4	2	2	8	1	2	2	5	40	E168	3	4	3	4	16	2	3	2	4	11	3	2	3	2	10	3	4	2	4	13	50
E169	1	2	1	2	6	1	2	1	1	2	7	1	1	2	4	1	2	2	5	22	E169	2	3	2	1	8	2	2	1	2	7	1	1	2	1	5	1	2	1	2	6	26
E170	2	3	2	1	8	1	3	2	3	3	12	3	1	3	7	2	2	2	6	33	E170	2	4	2	3	11	2	3	2	3	10	2	4	3	2	11	3	3	1	2	9	41
E171	1	3	3	2	9	1	2	3	2	2	10	2	1	1	4	1	1	3	5	28	E171	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	39
E172	3	4	5	4	16	3	2	2	3	4	14	3	2	3	8	2	2	3	7	45	E172	2	5	3	3	13	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	4	3	2	4	13	48
E173	1	3	2	2	8	1	2	2	2	3	10	3	2	2	7	1	2	1	4	29	E173	2	2	4	1	9	2	2	2	2	8	1	2	3	2	8	2	3	1	2	8	33
E174	2	2	3	3	10	1	3	4	3	3	14	3	1	3	7	2	2	2	6	37	E174	3	4	4	4	15	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	2	3	1	4	10	45
E175	3	3	3	3	12	2	2	2	4	3	13	3	2	4	9	1	2	2	5	39	E175	2	3	3	4	12	3	2	3	3	11	3	3	1	2	9	3	4	2	3	12	44
E176	1	1	2	3	7	2	3	3	3	3	14	2	2	2	6	1	1	2	4	31	E176	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	39
E177	3	4	3	4	14	3	3	4	4	4	18	3	2	3	8	2	1	2	5	45	E177	2	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	2	2	4	12	49
E178	1	2	3	3	9	1	3	3	2	3	12	2	1	2	5	1	1	1	3	29	E178	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	2	3	3	3	11	3	2	1	3	9	38
E179	3	3	3	3	12	1	2	2	3	2	10	3	1	3	7	1	2	2	5	34	E179	2	3	2	3	10	3	2	2	2	9	4	3	3	2	12	3	3	2	4	12	43
E180	3	3	3	3	12	4	2	2	4	3	17	3	3	3	9	2	2	2	6	44	E180	3	4	3	3	13	4	4	3	2	13	4	2	3	2	11	3	3	2	4	16	53
E181	2	4	4	4	14	2	4	2	3	4	15	4	3	2	9	2	2	2	6	44	E181	3	5	3	4	17	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	4	3	3	5	15	54
E182	2	4	4	4	14	2	2	2	4	4	14	4	2	3	9	2	1	2	5	42	E182	3	3	3	3	13	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	45
E183	3	5	5	4	17	4	3	4	3	5	19	2	3	3	8	2	2	3	7	51	E183	3	5	3	4	17	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	5	5	2	4	16	64
E184	1	3	3	2	9	1	2	2	4	2	11	3	1	3	7	1	2	2	5	32	E184	2	4	3	3	12	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	3	3	1	3	10	41
E185	2	2	4	2	10	3	2	3	2	4	14	3	1	3	7	1	2	2	5	36	E185	2	2	4	3	11	3	3	2	2	10	3	4	2	2	11	4	3	1	2	10	42
E186	2	3	1	2	8	2	2	2	3	3	12	2	2	3	7	1	1	2	4	31	E186	2	4	3	2	11	3	3	2	3	11	2	4	2	3	11	3	3	2	2	10	43
E187	2	3	3	3	11	1	2	4	4	3	14	4	2	2	8	2	3	2	7	40	E187	2	4	4	4	14	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	4	2	2	3	11	50
E188	3	3	4	4	16	2	4	3	3	5	17	3	3	3	9	2	3	3	8	50	E188	3	5	3	3	16	4	3	2	3	12	4	3	3	3	14	5	3	3	3	16	58
E189	1	2	1	2	6	1	2	2	3	2	10	1	1	2	4	1	1	2	4	24	E189	1	3	2	1	7	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	3	2	1	2	8	26
E190	2	3	2	1	8	2	2	3	3	2	12	3	1	2	6	2	1	3	6	32	E190	2	3	2	3	10	2	3	2	1	8	2	3	2	2	9	3	3	2	2	10	37
E191	2	4	2	1	9	2	2	2	2	3	11	3	1	3	7	1	1	3	5	32	E191	1	3	3	3	12	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12	2	3	1	2	8	42
E192	2	4	3	4	13	2	2	3	4	3	14	2	2	3	7	2	1	2	5	39	E192	2	3	4	3	12	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	2	4	2	4	12	47
E193	2	4	2	3	11	1	4	3	3	2	13	3	1	3	7	1	1	3	5	36	E193	1	3	4	3	11	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	44
E194	2	3	3	1	9	2	3	3	3	2	13	2	1	3	6	2	2	2	6	34	E194	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	3	3	1	2	9	40
E195	2	3	3	2	10	1	2	3	3	4	13	2	1	3	6	1	1	2	4	33	E195	2	3	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	1	3	10	2	4	2	3	11	41
E196	3	3	5	4	17	3	5	3	4	4	19	3	4	4	11	2	2	3	7	54	E196	3	5	3	3	16	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	4	5	4	4	17	60
E197	2	3	2	1	8	2	2	3	4	4	15	2	1	2	5	1	2	3	6	34	E197	1	4	3	3	11	3	2	2	2	9	4	2	1	2	9	3	3	1	4	11	40
E198	1	3	3	3	10	1	2	4	3	2	12	3	1	2	6	1	2	3	6	34	E198	2	4	4	4	14	3	3	2	2	10	3	4	3	4	14	4	3	2	2	11	49
E199	1	1	3	3	8	3	3	4	2	3	15	2	1	1	4	1	1	2	4	31	E199	2	2	4	2	10	2	3	2	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	38
E200	2	3	3	1	9	2	3	3	3	4	15	2	1	2	5	2	1	2	5	34	E200	1	3	4	2	10	2	3	2	2	9	3	3	3	2	11	3	3	1	3	10	40
E201	2	3	3	4	12	1	3	4	3	4	15	2	2	3	7	2	2	3	7	41	E201	2	3	2	4	11	3	3	3	3	12	3	2	3	4	12	2	3	2	4	11	46
E202	3	5	5	3	16	5	4	3	4	3	19	3	2	4	9	2	3	2	7	51	E202	3	5	3	5	18	3	5	4	4	16	3	3	4	4	14	4	3	3	4	13	61
E203	2	4	3	1	10	3	2	3	3	4	15	2	2	3	7	1	2	1	4	36	E203	2	4	4	4	14	3	2	3	3	11	3	4	3	3	13	2	3	1	2	8	46
E204	2	5	3	3	13	4	3	4	4	4	19	3	2	3	8	1	2	2	5	45	E204	2	5	3	4	16	3	4	3	2	12	3	4	4	4	14	5	5	2	4	16	58
E205	2	3	2	2	9	2	2	2	1	2	9	3	1	2	6	1	1	1	3	27	E205	2	4	2	3	11	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	2	4	2	2	10	46
E206	2	3	3	1	9	1	3	4	3	4	15	2	1	3	6	1	2	3	6	36	E206	2	4	4	4	14	3	3	3	2	11	3	4	3	3	13	4	3	1	4	12	50
E207	3	3	2	3	11	1	3	2	2	2	10	3	2	3	8	1	2	2	5	34	E207	1	4	3	3	11	3	3	2	2	10	2	3	2	2	9	2	4	2	3	11	41
E208	2	4	3	4	13	2	2	4	3	5	16	3	3																													



EVIDENCIAS DE RECOJO DE DATOS









ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 28 - 08 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARILUZ QUISPE MAMANI

Dirección: Jr. 09 de octubre - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 44284789

Teléfono: 951 876 110 email: mariluzquispemamani9@gamil.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: INSEGURIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Efectividad, eficiencia, inestabilidad económica, logro de objetivos, temporalidad.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

28 DE AGOSTO DEL 2024

Fecha