

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

FACULTAD DE EDUCACION

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**



**“RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE CARRERA Y LOS QUE LOGRARON ESTABILIDAD
LABORAL AL SER REINCORPORADOS POR SENTENCIAS JUDICIALES,
EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS – 2018”**

TESIS PRESENTADA POR LOS BACHILLERES:

Gilmar Wolker CABELLO NUÑEZ

Rommel Fernando QUISPE CAHUASCANCO

**PARA OPTAR AL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

ASESOR: Abogado José Benito CRUZ COELLO

PUERTO MALDONADO - 2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE
DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**



**“RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE CARRERA Y LOS QUE LOGRARON ESTABILIDAD
LABORAL AL SER REINCORPORADOS POR SENTENCIAS JUDICIALES,
EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS – 2018”**

TESIS PRESENTADA POR LOS BACHILLERES:

Gilmar Wolker CABELLO NUÑEZ

Rommel Fernando QUISPE CAHUASCANCO

**PARA OPTAR AL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

ASESOR: Abogado José Benito CRUZ COELLO

PUERTO MALDONADO - 2018

DEDICATORIA

Dedico esta investigación de tesis a mi madre y a mi hijo; a ella, porque constituye el paradigma de esfuerzo, valores y superación que siempre ha guiado mi vida; a él, por ser mi fuente inagotable de motivación para trabajar arduamente en el presente y construir un mejor futuro en sociedad.

Gilmar Wolker CABELLO NUÑEZ

DEDICATORIA

A Dios, todo poderoso por permitirme alcanzar una meta en la vida.

A mi familia por el amor y apoyo incondicional que me han dado a lo largo de los años, quienes siempre han confiado en mí.

A la familia universitaria, docentes, trabajadores administrativos, compañeros y compañeras de mi promoción que compartimos experiencias académicas de la carrera profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

Rommel Fernando QUISPE CAHUASCANCO

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestra profunda gratitud a todo el personal, entre auxiliares, técnicos y profesionales que laboran en el Gobierno Regional de Madre de Dios; por haber estado dispuestos en todo momento a colaborar y brindar la información necesaria de manera pertinente y veraz para que la ejecución de esta investigación haya terminado con éxito.

También queremos brindar nuestro reconocimiento a los docentes universitarios de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, que colaboraron en el presente trabajo, en especial al distinguido docente universitario, el Dr. José Benito CRUZ COELLO, por su apoyo y vocación durante la ejecución de la presente investigación con su escrupuloso asesoramiento.

PRESENTACION

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presentamos ante ustedes la tesis titulada: **“Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018”**, a través de la cual se logró demostrar el nivel de relación entre el desempeño laboral y la estabilidad laboral; en cumplimiento de Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, Nacional Amazónica de Madre de Dios, para obtener el título profesional de, Abogado.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente:

Bachiller Gilmar Wolker Cabello Nuñez

Bachiller Rommel Fernando QUISPE CAHUASCANCO

RESUMEN

La tesis “Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018” consta de la estructura siguiente: Problema de Investigación, Marco Teórico, Metodología de la Investigación, Resultado del Trabajo de Investigación, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación entre el desempeño laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de carrera y de los trabajadores reincorporados por sentencia judicial del Gobierno Regional de Madre de Dios, en el año 2018. Estuvo conformado por una población o universo de 140 trabajadores de carrera; la muestra objeto de estudio fue de 68 servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios. Selección aleatoria simple tanto para hombres y mujeres.

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta.

La investigación responde al tipo no experimental y el diseño descriptivo correlacional; los instrumentos utilizados para la búsqueda de datos se componen de dos cuestionarios, utilizados para obtener información imprescindible que permitió medir la percepción que tienen los trabajadores respecto a la variable “Desempeño laboral”, así como para la variable “Estabilidad laboral”. Al finalizar la presente investigación, se concluyó que el “Desempeño laboral” tiene una correlación de manera positiva con la “Estabilidad laboral” de los Trabajadores de carrera y los reincorporados por sentencia judicial, del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Palabras clave: Desempeño laboral, Estabilidad laboral, servidor público nombrado, servidor público reincorporado por sentencia judicial.

ABSTRACT

The thesis "Relationship between the job performance of career workers and those who achieved job stability reincorporated by judicial decisions in the Regional Government of Madre de Dios -2018" consists of the following structure: Research Problem, Theoretical Framework, Methodology of the Research, Result of the Research Work, Conclusions, Recommendations, Bibliographic References and Annexes.

The purpose of this research is to determine the relationship between job performance and job stability of career workers and workers reinstated by judicial decision of the Regional Government of Madre de Dios, in 2018. It consisted of a population or universe of 140 career workers; the sample object of study was 68 public servants of the Regional Government of Madre de Dios. Simple random selection for both men and women.

The instrument used for data collection was the survey.

The research responds to the non-experimental type and the descriptive correlational design; the instruments used to search for data are composed of two questionnaires, used to obtain essential information that allowed measuring the perception that workers have about the variable "Work performance", as well as for the variable "Labor stability". At the end of the present investigation, it was concluded that the "Work performance" has a positive correlation with the "Labor stability" of career workers and those reinstated by judicial decision of the Regional Government of Madre de Dios.

Keyword: Labor performance, Labor stability, public servant appointed, public servant reincorporated by judicial decision.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, tiene el propósito de aportar información relevante sobre la correlación que existe entre el desempeño y la estabilidad laboral de los trabajadores de carrera, y el de los trabajadores reincorporados por sentencia judicial en el Gobierno Regional de Madre de Dios; en tal sentido, el presente trabajo cuenta con cuatro capítulos que a continuación detallamos:

En el Capítulo I: Se desarrolla el planteamiento del problema, que surge de las diferentes causas, que se suscitan en el quehacer jurídico laboral público en sede administrativa, sobre el sector público, en relación a investigar la relación de dos variables, desempeño laboral y estabilidad laboral, sobre la temática de las sentencias judiciales de reincorporación y el poder discrecional de la autoridad en sede administrativa. Asimismo, se plantea formulación del problema y sus problemas específicos.

En el Capítulo II: Se despliega el, Marco Teórico, los antecedentes del problema, considerados en investigaciones de tesis, el desarrollo de la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III: Se aborda el marco metodológico, el nivel de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos, así como el procesamiento y análisis de los datos.

En el Capítulo IV: Se explica los resultados de la investigación, a través de la discusión de resultados, para luego exponer las conclusiones y las recomendaciones que van en otro apartado.

INDICE

DEDICATORIA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
INDICE	x
INDICE DE TABLAS	xii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema General.....	5
1.2.2 Problemas Específico	5
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4. Variable.....	6
1.4.1 Variables de estudio	6
1.4.2 Operacionalización de variables.....	8
1.5. Hipótesis.....	11
1.5.1 Hipótesis general	11
1.5.2 Hipótesis específicos	11

1.6. Delimitación de la investigación.....	11
1.6.1 Delimitación temporal	11
1.6.2 Delimitación espacial	12
1.6.3 Delimitación conceptual	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes de estudios realizados.	13
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1 Teorías del desempeño laboral.....	17
2.2.2 Teorías sobre la estabilidad laboral.....	26
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	31
3.1. Tipo de estudio.....	31
3.2. Diseño de estudio	31
3.3. Población y muestra.....	32
3.4. Métodos y técnicas.....	33
3.5. Descripción de instrumentos	37
CAPITULO IV RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	38
4.1. Tablas, gráficos e interpretación	38
4.2. Discusión de Resultados	53
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Descriptores de análisis de datos de Desempeño Laboral y sus dimensiones.....	39
TABLA 2: Descriptores de análisis de datos de la Estabilidad Laboral y sus dimensiones.....	39
TABLA 3: Descripción de resultados: puntaje y niveles de los estadísticos de Desempeño Laboral y sus dimensiones	40
TABLA 4: Descripción de resultados: puntaje y niveles de las dimensiones del Desempeño Laboral.....	41
TABLA 5: Descripción de resultados: puntaje y niveles de los estadísticos de Estabilidad Laboral y sus dimensiones.....	43
TABLA 6: Descripción de resultados: puntaje y niveles de las dimensiones de la Estabilidad Laboral.....	45
TABLA 7: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	46
TABLA 8: Correlación entre Desempeño Laboral y Estabilidad Laboral	47
TABLA 9: Síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre Desempeño Laboral y Estabilidad Laboral.....	48
TABLA 10: Correlación entre la dimensión comunicación y Estabilidad Laboral	49
TABLA 11: Síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre la dimensión comunicación y Estabilidad Laboral	50
TABLA 12: Correlación entre la dimensión reconocimiento y Estabilidad Laboral	51
TABLA 13: Síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre la dimensión reconocimiento y Estabilidad Laboral	51
TABLA 14: Correlación entre la dimensión toma de decisiones y Estabilidad Laboral	52
TABLA 15: Síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre la dimensión toma de decisiones y Estabilidad Laboral	53

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Perú ha pasado por un largo periodo de austeridad, a través de sus leyes de presupuesto público; este comenzó el año 1993 con la emisión del Decreto Ley N° 25986, durante el gobierno del Ingeniero Alberto Fujimori Fujimori; esta norma es caracterizada por haber prohibido el ingreso de nuevo personal a la carrera administrativa, el incremento remunerativo de sueldos, bonificaciones, pago de horas extra y otros beneficios más; esta medida continuó invariable hasta el año 2002, en el que durante el gobierno de Alejandro TOLEDO MANRIQUE, se aprobó la Ley N° 27783 - Ley de Bases de Descentralización, que en su intento por descentralizar el gobierno concentrado en la capital, introdujo tres niveles de gobierno, con la subsecuente la transferencia de competencias sectoriales a los gobiernos regionales, los cuales además se encontraban exentos de las normas de austeridad presupuestal que se arrastraba del gobierno anterior, de esta forma, los gobiernos regionales podrían incorporar nuevos trabajadores a la carrera administrativa; sin embargo, pese a contar con autorizaciones para la contratación de servidores de carrera, el personal incorporado a los gobiernos regionales fue contratado, principalmente, bajo la modalidad de servicios no personales, lo que explicaría que no se hayan reportado nuevos ingresos de personal bajo las normas de la carrera administrativa, GRADE (2010).

Entre 1993 y 2010, las distintas medidas de austeridad estipuladas en las leyes de presupuesto originaron que el ingreso de nuevo personal a la carrera administrativa haya sido marginal; sin embargo, algunas entidades prefirieron optar por mecanismos más flexibles de contratación GRADE (2010) a pesar de contar con la exoneración de dichas restricciones presupuestales para la incorporación de personal de carrera. Recién en el año 2010, se autoriza el nombramiento progresivo de personal en las

entidades del sector público, y, en 2011, se autoriza la conclusión del proceso de nombramiento del personal contratado del sector público, mediante Ley 29753.

Sobre la reincorporación laboral de servidores públicos en el Perú, a pesar de las normas de austeridad, en el año 2002, se aprobó la ley que regula la reincorporación o reubicación laboral de los ex servidores públicos afectados irregularmente por los ceses colectivos en el sector público dado en los años 1994 y 1995. De acuerdo con esta Ley, los ex trabajadores tenían el derecho de optar por uno de los siguientes beneficios: la reincorporación o reubicación laboral, la jubilación anticipada, una compensación económica o una capacitación y reconvención laboral. De esta manera, durante toda una década, las plazas disponibles en las entidades públicas fueron destinadas en primer término, para reponer a ex servidores públicos y, solo en segunda instancia a ser cubiertas por concursos públicos. Los procesos de implementación y ejecución de estos beneficios concluyeron en abril de 2010 (RM 089-2010-TR). Asimismo, lograron reincorporarse por mandato judicial aquellos trabajadores, contratados por servicios no personales, bajo la tutela de lo dispuesto en la Ley N° 24041 y los que fueron contratados por inversión por desnaturalización de contrato.

El Gobierno Regional de Madre de Dios (GOREMAD) es una persona jurídica de derecho público con autonomía política, económica y administrativa, en asuntos de su competencia; que tiene por finalidad fomentar el desarrollo regional, integral y sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes de acuerdo con los planes y programas nacionales y regionales de desarrollo, tiene como misión organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región (Ley N° 27867), teniendo como función específica el desarrollo de la región en base a las políticas regionales en concordancia

con las políticas nacionales, en materia de; educación, salud, medio ambiente, infraestructura, pesquería, industria, artesanía, población transportes, telecomunicaciones, vivienda y saneamiento, energía, minas - e- hidrocarburos, ordenamiento territorial, igualdad de oportunidades, promoción del empleo y pequeña empresa (O.R. N°026-2012-GMRDD/CR.)

En este contexto, quienes tienen que alcanzar las metas y los objetivos planificados en los documentos de gestión, son los trabajadores del Gobierno Regional, que constituyen recursos humanos o talentos humanos, discriminados en grupos ocupacional de auxiliares, técnicos y profesionales (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1054), contratados por funcionamiento o inversión, así como reincorporados por sentencia judicial; es así que, en el Plan Operativo Institucional - 2018 (POI-2018) del GOREMAD, se evidencian problemas en el cumplimiento de la actividades, que se traslucen en el desempeño laboral, en referencia a las funciones de los servidores públicos de carrera y los trabajadores que adquirieron estabilidad laboral por reingreso a la administración pública por mandato judicial, conforme a las siguientes particularidades: exigua capacitación; incorrecta articulación y coordinación entre las áreas administrativas; inadecuado clima organizacional; discriminación remunerativa; falta de una adecuada infraestructura para desarrollar sus funciones, local o ambientes que no están diseñados para oficinas administrativas (uso de las aulas del ex colegio estatal "Santa Rosa"); asimismo, el Plan de Desarrollo Regional Concertado de Madre de Dios 2014 - 2021, menciona entre las debilidades identificadas en el Gobierno Regional: la falta de articulación entre los sistemas administrativos, considerando también la escasa capacitación del personal de carrera que es un factor importante a tomar en cuenta en el desempeño laboral; por ende, el logro de las metas señaladas en el programa de inversiones de cada Gerencia Regional del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Esta realidad tiene como efecto el descontento popular; por ejemplo, las organizaciones sociales de base, a quienes se les atiende en un primer momento con una obra, pero luego, esta queda paralizada en detrimento del desarrollo de la región; en consecuencia, el retraso en el cumplimiento de metas, sobre todo en lo que respecta al programa de inversiones de obras, genera la baja confianza de la población sobre el rol que cumple el Gobierno Regional de Madre de Dios; aunado a ello la asignación de limitados recursos presupuestales para atender las necesidades de bienes y servicios de la Institución.

Es pertinente reiterar que el Gobierno Regional de Madre de Dios, cuenta con trabajadores del régimen laboral 276, 728 y 1057; trabajadores reincorporados por sentencia judicial con estabilidad laboral, contratados por Funcionamiento, Inversión, Locación de Servicios, y funcionarios pagados por él; por consiguiente, el propósito de esta investigación es establecer la relación existente entre el desempeño laboral de los servidores de carrera y los que lograron estabilidad laboral mediante sentencia judicial en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.

1.2.- Formulación del Problema.

1.2.1.- Problema General

¿Existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018?

1.2.2.- Problemas Específicos

- ¿Existe una relación significativa entre el desempeño laboral del personal de carrera, respecto a la comunicación de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018?
- ¿Existe una relación significativa entre el desempeño laboral del personal de carrera, respecto al reconocimiento de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018?
- ¿Existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera, respecto a la toma de decisiones de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo General

O: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- **O1:** Determinar el desempeño laboral del personal de carrera, respecto a la comunicación de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.
- **O2:** Describir el desempeño laboral del personal de carrera, respecto al reconocimiento de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.
- **O3:** Describir el desempeño laboral de los trabajadores de carrera, respecto a la toma de decisiones de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018.

1.4. Variables.

1.4.1 Variables de Estudio

1.4.1.1 Desempeño Laboral

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

de diagnosticar qué tipo de personalidad tenía un trabajador. Así, se basaron en cinco dimensiones básicas de la personalidad:

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

1.4.1.2 Estabilidad Laboral

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

Nuestra Constitución prevé que la “Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”; en consecuencia, la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario. En nuestro ordenamiento no existe un régimen expreso de estabilidad laboral absoluta establecido en la Constitución; sin embargo, sobre este punto nos referiremos más adelante a la posición del Tribunal

Constitucional sobre los despidos en nuestro sistema jurídico y la tutela que les ha brindado este organismo.

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

Esta base legal se encuentra normada en el Artículo 7º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como en el Artículo 27º de la Constitución Política del Perú.

1.4.2 Operacionalización de Variables

VARIABLE N° 1 DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLE:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Ducci (2001) sostiene: “Durante varios años los psicólogos exploraban la capacidad cognitiva, como la suficiencia intelectual para predecir su desempeño laboral”. Añade que antes los colaboradores más inteligentes eran considerados quienes serían los que tendrían más probabilidad de éxito en el trabajo que los que no lo eran, pero la inteligencia solo era una parte, porque existen otros factores primordiales para el desempeño laboral.</p>	<p>VARIABLE:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.</p> <p>(Resolución No 8 de 2005: Ministerio del Trabajo)</p>	<p>Comunicación</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones publicas - Comunicación - Reunión trabajador Empleador - Relación trabajador jefe inmediato - Reconocimiento de desempeño - Oportunidad para alcanzar metas personales - Funciones acorde al MOF - Ambiente laboral favorable - Conflictos laborales - Confianza entre directivos y trabajadores - Ideas de trabajadores consideradas en toma de decisiones. - Jefe de área toma decisiones - Trabajadores propones soluciones a problemas laborales. 	<p>Cualitativa Ordinal</p> <p>Cualitativa Ordinal</p> <p>Cualitativa Ordinal</p>

VARIABLE N° 2 ESTABILIDAD LABORAL

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLE:</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Lt'novrco Barassi (1998) Estabilidad, desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado. Es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada.</p>	<p>VARIABLE:</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral (Américo Plá). Este principio (continuidad) dentro de sus múltiples manifestaciones, señala que es muy importante y tiene relación con la estabilidad laboral. Vale decir que en el sector público, el hecho que el trabajador permanezca en su plaza, en calidad de contratado, realizando labores de naturaleza permanente, habiendo una dotación presupuestal para la misma en él, aplicativo informático del MEF, hace que dicho trabajador adquiera la estabilidad laboral. Ley 24041.</p>	<p>Reincorporación laboral</p> <p>Poder discrecional autoridad administrativa</p> <p>Remuneración acorde con el desempeño laboral</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La reincorporación laboral por tipo de despido lesivo de derechos fundamentales. - Protege el principio protector y la tutela restitutoria para la reincorporación laboral por despido lesivo de derechos fundamentales. - Los expedientes en sede administrativa que contienen las sentencias a favor del trabajador, y las disposiciones de la autoridad o funcionario respecto al cumplimiento y sus remuneraciones dejadas de percibir en todos los tipos de despidos lesivos. - Desarrollo personal del trabajador que cumplió con su preparación académica meritocrática certificada. - El trabajador se identifica con su entidad. - El Gremio sindical reconoce todos sus derechos por ser reincorporado por mandato judicial - Compromiso laboral pese haber litigado con la entidad. 	<p>Cualitativa Ordinal</p> <p>Cualitativa Ordinal</p> <p>Cualitativa Ordinal</p> <p>Cualitativa Ordinal</p>

1.5. Hipótesis.

1.5.1 Hipótesis General

H: El desempeño laboral de los trabajadores de carrera se relaciona significativamente respecto a los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales al Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

1.5.2 Hipótesis Específica

- **H1:** El desempeño laboral del personal de carrera se relaciona significativamente respecto a la comunicación de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.
- **H2:** El desempeño laboral del personal de carrera se relaciona significativamente respecto al reconocimiento de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.
- **H3:** El desempeño laboral de los trabajadores de carrera se relaciona significativamente respecto a la toma de decisiones de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.

1.6 Delimitación de la investigación.

1.6.1 Delimitación Temporal

La investigación está diseñada para una duración de 6 a 8 meses, que se inició con la idea del proyecto de la investigación hasta redactar el informe final; asimismo, luego de intervenir con los instrumentos de investigación, se realizará el trabajo de gabinete utilizando un paquete estadístico SPSS, para interpretar sus resultados y terminar con la revisión final por parte del asesor.

1.6.2 Delimitación Espacial

La investigación se desarrollará en su totalidad en el Gobierno Regional de Madre de Dios, contando con la autorización de la autoridad regional para la intervención y aplicación de encuestas a los servidores públicos.

1.6.3 Delimitación Conceptual

La investigación es descriptivo correlacional, pues se trata de tomar una realidad determinada, en un momento de la vida cotidiana en la administración pública que es dinámica; dicha información se plasmará en los instrumentos de investigación que posteriormente serán materia de interpretación; para tal efecto, acudiremos a la metodología de la investigación científica en materia jurídica del derecho laboral público.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudios realizados:

Marcillo, N. (2014) "Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos descentralizados del sur de Manabí". Objetivo general: "Proponer un Modelo de Gestión por Competencias del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí". Muestra de estudio: 150 pobladores del "Gobierno Autónomo Jipijapa; 60 pobladores del Gobierno Autónomo Puerto López y 50 pobladores del Gobierno Autónomo Paján. Conclusiones: "No existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno". Asimismo; "no se identifican métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la Institución". (Marcillo Merino, 2014, págs. 10, 36, 77).

La Torre M. (2012). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral (tesis doctoral) Universidad de Valencia. Objetivo general: analizar cómo las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores influyen en la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño tanto a nivel individual como a nivel organizacional. (pág. 113) Muestra: se trabajaron con tres tipos de muestras: muestra A, 835 empleados de las 47 organizaciones seleccionadas en España; muestra B, 3808 participantes de ámbito

internacional tanto de empleadores como de empleados de 149 organizaciones; muestra C, a nivel internacional de 5345 empleados de 218 organizaciones para probar un modelo homólogo. (págs. 116, 117, 118). Resultados: Los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Además, proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una serie prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional. Conclusiones: Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos. (La Torre Navarro, 2012, págs. 283, 284).

Cruz (2015). Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas - 2015. (Tesis maestría); La investigación aborda la problemática de la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, teniendo en cuenta el enfoque y modelo de gestión pública, cuyo proceso consiste en planificar, organizar, dirigir y evaluar los resultados institucionales, éstos ligados a la estabilidad laboral y al desempeño laboral

de los trabajadores; como tal, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2015. La premisa sería, si la estabilidad laboral fue respetada de acuerdo a las leyes vigentes, se habrá logrado un alto desempeño de los trabajadores, por ende, los servicios que brinda la institución serán imponderables, oportunos y de calidad logrando la satisfacción de los usuarios y la comunidad en general. La investigación desarrollada se enmarca dentro del tipo descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. La población lo conformó 120 trabajadores; asimismo, para determinar la muestra se procedió mediante la tabla de error de Fisher, Arkin y Colton y el procedimiento mediante la fórmula matemática, resultando 92 trabajadores, se utilizó el muestreo probabilístico simple a quienes se les aplicó un cuestionario de 30 ítems, para conocer la estabilidad laboral y 30 para el desempeño de los trabajadores, previamente el instrumento fue sometido a la validación de expertos y a la confiabilidad estadística de Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos mediante la técnica del análisis inferencial, luego de aplicar el software SPSS 21, prueba Rho de Spearman a un nivel de significación del 0.05, concluyó que existe un nivel de correlación moderada ($r_s=0.589$) entre ambas variables y existe una relación significativa ($p=0.000$) entre estabilidad laboral y desempeño de los trabajadores.

Escandón (2016). La investigación tiene como objetivo: determinar el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C. (tesis pre grado); el método es descriptivo. Se ubica dentro de tipo básico, con un diseño descriptivo transversal, con una muestra compuesta por 39 personas. El tipo de muestreo es por conveniencia. El estadístico a utilizar para contrastar la hipótesis fue la no paramétrica de Chi-cuadrado ($p \leq 0.05$). Se tuvo como resultado: la influencia de la estabilidad laboral es un factor determinante para el desempeño laboral de los trabajadores. Se observa

que los trabajadores que lograron estabilidad laboral sienten mayor reconocimiento en 82%, objetivos planteados en 79%, supervisión y control en 79%, comunicación en 69% y mejores relaciones sociales en 72%, en comparación con los contratados. Así, existe una diferencia significativa ($p \leq 0.05$). Conclusión: se observó que el desempeño del personal que logró estabilidad laboral es significativamente mayor que el personal contratado ($p \leq 0.05$), en las dimensiones de propósito, comunicación, reconocimiento, supervisión-control y toma de decisiones, esenciales para tener buenos resultados.

Mayurí (2008) Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006, (Tesis doctoral) afirma que en un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. Como resultado del trabajo de investigación se ha demostrado con el diseño de 4 grupos que los cursos de capacitación mejoran el desempeño laboral de los participantes de manera significativa. Los participantes del curso de capacitación consideran que una mejor medición de los resultados de esta capacitación es el promedio de notas final que refleja el conocimiento y practica de los conocimientos alcanzados.

Esperanza (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia (Artículo científico) se llegó a las siguientes conclusiones; el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales. Para el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, la evaluación es importante en cuanto al cumplimiento de las

funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado. Asociado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le brinda al empleado la certeza de su permanencia dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta repercute significativamente en el desempeño y por consiguiente se ve reflejada en la producción y éxito de las instituciones. Para el caso de la Universidad del Zulia, específicamente para el personal administrativo contratado, se determinó insatisfacción y desmotivación ante la remuneración percibida por este personal y la notoria presencia de inestabilidad laboral que circunda a la institución universitaria, lo que permite concluir que se registra una situación problemática que atenta contra la organización y su buen funcionamiento; y que debe ser solventada en el mediano y largo plazo para no perjudicar el desarrollo de la universidad.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Teorías del desempeño laboral

Tienen como fundamento central, a las Teorías de la Motivación entre las que se tienen:

a. Teoría de las necesidades de Maslow

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, por lo cual nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría en el desempeño laboral, y que se relaciona de manera trascendental con el comportamiento organizacional. Maslow (1943) elaboró una Teoría de la Motivación basada en el concepto de Jerarquía de Necesidades (cuadro N° 1) que influye en el comportamiento Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante la vida. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, surgen otras más elevadas que impulsan su comportamiento. Maslow creía que las necesidades humanas actuaban como factores importantes

determinando la conducta, y propuso la ordenación de las categorías de las necesidades según la primacía en que éstas son satisfechas de tal manera que los esfuerzos del individuo se dirijan hacia el nivel más bajo de necesidades que no ha satisfecho. Maslow contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior.

Cuadro N° 1: Orden de necesidades.

orden superior	Necesidad de autorrealización
orden superior	Necesidad de estimación
orden superior	Necesidad de pertenencia
orden inferior	Necesidad de seguridad
orden inferior	Necesidades fisiológicas

Entre las necesidades de Orden Inferior se encuentran:

- Fisiológicas: Son necesidades de primer nivel, por lo tanto deben ser satisfechas a fin de que haya motivación para realizar cualquier actividad; si alguna persona tuviera hambre o sed, evidentemente su primer impulso estaría destinado a conseguir alimento o bebida; es decir, mientras no se satisfaga esta necesidad, las demás resultarán irrelevantes y en esa línea, no perseguirá ninguna conducta para atender, realizar o resolver tareas intelectuales.
- Seguridad: Está referido a aquella tendencia hacia la conservación física frente a situaciones de riesgo o peligro; esto aplicado al ámbito laboral, alude al deseo de estabilidad, conservación de empleo y comodidad.

Entre las necesidades de Orden Superior se encuentran:

- Sociales o de amor de pertenencia: Son necesidades de afiliación; es decir, el ser humano por naturaleza tiene la necesidad de socializar y agruparse, y de sentirse requerido por otros; en ese sentido, participa de la interacción social adhiriéndose a grupos (conocidos y amigos), recibiendo aceptación, cariño, amor, etc.
- Estima: Está referido al reconocimiento de los demás; es decir, a generar sentimientos de prestigio, consideración y aprecio del medio en que interactúa. La estima permite el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo y se derivan de las necesidades de afecto y pertenencia; por otra parte, su satisfacción se produce cuando aumenta la autonomía y responsabilidad del individuo; genera respeto, prestigio, admiración, poder, reconocimiento, reputación, posición social, entre otras que permiten la realización en sociedad.
- Autorrealización: Consiste en desarrollar el potencial de cada uno, en forma permanente; cumpliendo metas y objetivos que se van desarrollando a lo largo de la vida; al ser concretados generan sensaciones de éxito, competitividad y prosperidad. Esta necesidad también es denominada de crecimiento, pues permite enfocarse y lograr lo que el individuo gusta y desea; asimismo, tiene como factor el estado de motivación que ante la satisfacción de un deseo, permite el surgimiento de otro.

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción es una necesidad específica) y complacencia, que lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad; sin embargo, una vez atendida disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior.

En las sociedades actuales, muchos trabajadores ya han satisfecho sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior; no obstante, esto sucede con mayor incidencia en países altamente desarrollados, y en menor grado en países como el nuestro, donde el trabajador aún satisface necesidades primarias.

b. Teoría del doble factor de Herzberg

Para Herzberg (1959), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la de capacitación, etc.

Herzberg formuló su teoría basado en diversas entrevistas a profesionales ingenieros y contadores; les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia laboral reciente que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho tiempo. Como resultado, Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza del trabajo, y los llamó Factores Motivadores del trabajo; clasificándolos como motivadores intrínsecos y extrínsecos, como el logro; desempeño exitoso en la tarea; reconocimiento por el logro; el trabajo per se; el avance y crecimiento personal.

La ausencia de estos motivadores en el trabajo, no necesariamente causa insatisfacción (véase cuadro 2). Ésta

corresponde a la no satisfacción de uno o más de los factores higiénicos, como: la política administrativa de la organización; la supervisión; las relaciones interpersonales con los compañeros, jefes y subalternos; las condiciones de trabajo; el salario y la categoría del empleado y la estabilidad en el puesto.

Cuadro N° 2: Factores motivadores y de higiene

“Factores Motivadores” Logran – No logran	“Factores de Higiene” Logran – No logran
Dan lugar a: Satisfacción - No satisfacción <ul style="list-style-type: none"> - Logros personales. - Reconocimiento de la Gerencia. - Trabajo en sí mismo. - Responsabilidad. - Promoción 	Dan lugar a: Satisfacción - No satisfacción <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad Personal. - Relaciones interpersonales. - Condiciones de trabajo. - Sueldos y salarios - Seguridad interna.

Si el trabajador considera que los factores higiénicos no son convenientes, se sentirá insatisfecho y será menos productivo. Es importante destacar que los llamados motivadores son congruentes con los dos niveles superiores de Maslow (véase cuadro 1). Según Herzberg, si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de que sea externamente aplicado, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla más su ambiente. En cambio, los factores higiénicos que operan en el ambiente del trabajo o la tarea, no producen motivación, pero su ausencia puede afectar la satisfacción en el trabajo.

Cuadro N° 3: Comparación de los modelos de Maslow y Herzberg

Modelo: Jerarquía de necesidades de Maslow	Modelo: Teoría de dos Factores de Herzberg
<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización y Satisfacción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sí mismo. • Logros. • Crecimiento y desarrollo.
<ul style="list-style-type: none"> • Estima y Posición Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad. • Ascensos. • Progreso personal. • Reconocimiento. • Situación y función.
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de Pertenencia y de Tipo Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los superiores. • Relación con los compañeros. • Relación con los subordinados.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la supervisión. • Condiciones de trabajo. • Seguridad en el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades Fisiológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pagos, honorarios, otros.

c. Teoría de la motivación de McClelland

McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), la base de la motivación no está en un impulso, sino en el restablecimiento de un cambio en la situación afectiva actual. No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina nuestro comportamiento inicial, porque dicha satisfacción no es suficiente como activador del comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo. En cuanto se inicia dicha conducta, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de una situación.

Ahora bien, todas las tendencias de evitación y acercamiento son aprendidas. El sujeto aprende a acercarse cuando determinada clave desencadena una anticipación de que se dará un efecto positivo en la situación anunciada por la clave y

lo contrario sucede en la evitación. Lo importante de esta teoría, respecto a las necesidades sociales, es que concede un lugar fundamental a las relaciones con otros, y de allí que sus autores desarrollen un sistema de medición de las necesidades de logro y afiliación, necesidades que, dependen para su satisfacción del contacto con otros y, según McClelland, de los estímulos recibidos en edad temprana.

McClelland sostiene que la motivación es el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionista, determinada por la vinculación previa de señales, el placer y el dolor, asegura que las motivaciones sociales son las asociaciones de pensamiento, matizados afectivamente alrededor de metas sociales relevantes, lo que repercute directamente en la actuación del individuo y en las acciones derivadas de esa conducta. McClelland, señala que existen tres variantes, las cuales denomina: motivación al logro, motivación al poder y motivación a la afiliación, en tal sentido, depende del tipo de motivación que guíe la conducta del sujeto y su fuerza, indicaría en un momento determinado su rendimiento en una organización, y que podría ser medido a través de evaluación de desempeño. David McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953), centraron sus investigaciones en determinar los tipos de motivadores y la relación de ésta con el término necesidad, entre las variables necesidades humanas existen tres categorías que se refieren a la vida social del hombre. La existencia de esas tres necesidades es capaz de explicar un amplio sector del comportamiento social de las personas.

Entre los motivos más significativos identificados por esta teoría están:

- Necesidad de logro:

El motivo de logro es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido. David McClelland y John Atkinson, quienes han estudiado la naturaleza del motivo de logro durante las últimas cuatro décadas definen la necesidad de logro como “El éxito en la competición con un criterio de excelencia” (McClelland, Atkinson, Clark y Lowell, 1953). Es un interés por la excelencia y el éxito. Para algunas personas existen metas lo suficientemente valiosas para que desarrollen comportamientos que les permiten sobresalir en lo que se han propuesto. Esta necesidad de logro, tan valorada en nuestra sociedad occidental, se manifiesta de diferentes maneras en las distintas etapas de la vida de una persona: en la competencia deportiva, académica, etc., en fin, en el valor que se atribuye a toda persona que alcanza el éxito (Bourne y Ekstrand, 1973).

Evidenciado a través del comportamiento que se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, innovar, hacer o crear algo excepcional, con la finalidad de obtener cierto nivel de excelencia, de aventajar a los demás. No obstante, sólo se produce un comportamiento orientado al logro cuando existe un grado medio de dificultad o de probabilidad de obtener éxito en lo que se emprende.

- Necesidad de afiliación

En un principio se definía el motivo de afiliación como “el establecimiento, mantenimiento o recuperación de una relación afectiva con otra persona o personas” (Atkinson, otros, 1954) Hoy surge una distinta conceptualización que incluye los aspectos positivos (la necesidad de estar en relaciones cálidas, íntimas y positivas) como los aspectos negativos (la necesidad ansiosa de establecer, mantener y

recuperar la relaciones interpersonales). Es el interés por mantener o establecer relaciones interpersonales cálidas. Tendencia de los seres humanos de asociarse con otros, a buscar contacto social esporádico o permanente, y a formar grupos, en la actualidad se le conoce como necesidad de afiliación.

La necesidad de afiliación se expresa mediante comportamientos tales como la búsqueda de amistades, el desarrollo del trabajo en grupo, mantener y restaurar relaciones interpersonales, evitar molestar a otros y la búsqueda de aprobación de los demás.

- Necesidad de poder

Motivo de poder se define como el deseo de hacer que el mundo material y social se ajuste a la imagen o plan de uno (Winter y Stewart, 1978). Winter (1973) ofreció la siguiente definición formal del motivo de poder: la necesidad de tener “impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general”. El impacto permite iniciar y establecer el poder, el control ayuda a mantener el poder y la influencia permite extender o recuperar el poder. Estos aspectos del poder muchas veces giran alrededor de necesidades de dominancia, reputación, status y posición.

Se manifiesta mediante los deseos o las acciones que buscan ejercer un dominio, una autoridad, control o influencia, no sólo sobre otras personas o grupos, sino también sobre los diversos medios que permiten adquirir o mantener el control, es decir, obtener el poder.

2.2.2. Teorías sobre la estabilidad laboral

a. La Revolución Industrial y las relaciones laborales

La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse, en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor hasta el momento desconocidas. A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas, ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera y precaria; por ende se podía sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo. Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima.

Fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos).

El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

b. Surgimiento del principio tuitivo del Estado

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que, desde ángulos distintos, exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales y culturales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo fue la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios; aspecto que si bien es parte de la historia, no ofreció los resultados que anunciaba por ser inviable, aunque permitió la legislación de derechos colectivos.

La Iglesia católica, condenó durante mucho tiempo las tendencias que pretendían imponer límites a la libre explotación del trabajo; esa evolución comenzó a fines del siglo XIX; lo que hoy se conoce como "doctrina social de la Iglesia", la cual tuvo como pilares las Encíclicas Rerum Novarum (1891), Quadragesimo Anno (1931), Mater et Magistra (1961) y Laborem exercens (1981). La Rerum Novarum abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo, condenó la fijación de un salario insuficiente, declarando un deber de estricta justicia del patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

c. El sistema jurídico del trabajo

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros. En 1919, con el Tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el derecho laboral lo que importa es que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede tener o no trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

d. Evolución de la estabilidad laboral en el Perú.

A Inicio de siglo XX no existió en el Perú una verdadera estabilidad laboral. La Ley N° 4916 del año 1928 contemplada la posibilidad de disolver el contrato de trabajo por voluntad

unilateral del empleador, bastando un aviso previo de 90 días para el trabajador empleado y de 15 días para el trabajador obrero. Al término de la relación bastaba con pagarle su compensación por tiempo de servicios. En caso que el despido ocurriera por una causal de falta grave debidamente probada, el trabajador perdía sus beneficios sociales acumulados durante toda su vida laboral. b. Gobierno Militar (1968 – 1975).- A partir de noviembre de 1970 se aplicó en el Perú la estabilidad laboral absoluta, al promulgarse el Decreto Ley N° 18471. Las principales características de este sistema fueron:

- Prohibición de los empleadores a despedir trabajadores, eliminándose la facultad de remitir avisos de despedida.
- El empleador solo podría despedir al trabajador si este incurría en causal de falta grave debidamente comprobada y en causales colectiva de orden económico y técnico.
- Si no se comprobaba el derecho a la reposición en el empleo, así como también las indemnizaciones que la ley señalaba y las remuneraciones dejadas de percibir.
- Durante el gobierno Militar (1976 – 1980), específicamente en el año 1978, estableció en el Perú la estabilidad relativa, al dictarse el decreto Ley N° 22126, el cual facultaba a los empleadores a rescindir los contratos de trabajo suscritos a partir de esa fecha, con el solo requisito de un preaviso de 90 días o el pago justipreciado de este plazo. Esta Ley establecida que la facultad del empleador de despedir a los trabajadores culminaba al tercer año de servicio. A raíz de ellos, con frecuencia los empleadores despedían a los trabajadores antes de cumplir el tercer año de servicio, para evitar que estos adquirieran la estabilidad absoluta. Paralelamente se mantenían los derechos de estabilidad absoluta a los trabajadores que tenían relación laboral antes de la promulgación de la Ley N° 22126.
- Ya en el gobierno del Dr. Alan García Pérez, se derogó la

Ley N° 22126 de estabilidad relativa y promulgó la ley N° 24514, que reivindicaba el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral absoluta. Sin embargo, paralelamente a este sistema se autorizó a los empleadores la contratación de trabajadores con estabilidad laboral por contratos de emergencia – PROEM (programa de emergencia).

- En la década del 90, los sistemas de estabilidad laboral absoluta fueron recogidos por la constitución de 1979. Con la promulgación de la carta magna de 1993, se modificaron los aspectos relacionados al derecho de trabajo, en especial el de la institución de la estabilidad laboral, que se cambió por la “Adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esta norma constitucional fue desarrollada con la Ley de Fomento del Empleo y de sus modificaciones, estableciéndose la estabilidad relativa y la flexibilización del mercado laboral peruano.

CAPITULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

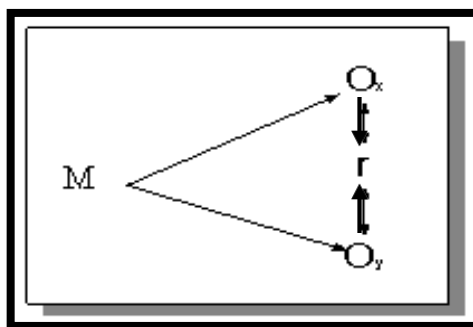
3.1. Tipo de estudio.

El presente estudio es no Experimental de corte Transversal, también conocida como Ex Post Facto, se trata de obtener información cuando los hechos se han suscitado. Transversal debido que su observación es en un breve lapso de tiempo, pudiendo este cambiar o variar de acuerdo a otros factores que se presentaran en el tiempo y espacio.

Debido a que las variables, como sus dimensiones, materia de este estudio, sólo pueden ser observadas y descritas no existiendo manipulación alguna de dichas variables como tampoco de sus dimensiones, ya que analizamos los hechos ya presentes, es que podemos decir que el diseño de investigación es no experimental, es decir tal como se presenta en el momento. El presente estudio es no Experimental de corte Transversal, también conocida como Ex Post Facto, se trata de obtener información cuando los hechos se han suscitado. Transversal debido que su observación es en un breve lapso de tiempo, pudiendo este cambiar o variar de acuerdo a otros factores que se presentaran en el tiempo y espacio.

3.2. Diseño de estudio.

La tipología que corresponde a este tipo de diseño de investigación, es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra de estudio.

Ox : Variable 1: Desempeño Laboral.

Oy : Variable 2: Estabilidad Laboral.

R : La posible relación entre las variables.

3.3. Población y Muestra.

3.3.1. Población:

La población objeto de estudio está constituida por 140 empleados públicos de carrera del Gobierno Regional de Madre de Dios (ver cuadro 1).

Cuadro 1

Distribución de la población universo de servidores públicos de carrera del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Grupo ocupacional	Sexo		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Profesional	43	20	63
Técnico	23	24	47
Auxiliar	20	10	30
TOTAL	86	54	140

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la cuadro para asignación de personal. CAP - GOREMAD.

3.3.2. Muestra:

La muestra objeto de estudio está constituida por 68 servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, (ver cuadro 2). Selección aleatoria simple tanto para hombres y mujeres.

Cuadro 2

Grupo ocupacional	Sexo		TOTAL
	H	M	
Profesional	12	12	24
Técnico	11	11	22
auxiliar	12	10	22
Total	52	16	68

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Métodos y técnicas.

3.4.1 Métodos:

Rojas S. (2013) “El análisis consiste en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación”.

La escritura de los datos alcanzados se hará a través de cuadros, tablas y gráficos estadísticos, el análisis se realizará apoyado en resultados estadísticos de tendencia central y estadísticos de dispersión y así establecer inferencias que nos conduzca a probar las hipótesis planteadas (Prueba de Hipótesis), manejando estadísticos de contraste y calculando coeficientes de correlación. Se utilizará alternativamente el estadístico chi-cuadrado, r de Person.

Tablas: Se manejan para simbolizar y organizar datos, para

explicar la frecuencia con la que ocurren los eventos, nos ayuda a organizar la información lograda a través de la encuesta. Indagación que nos servirá para analizar los resultados, para definitivamente poder realizar conclusiones.

Gráficos: Son grafías que nos van a permitir representar la indagación adquirida y exhibida en las tablas de modo expedito y natural, expresando de manera más clara la correlación que estos datos tienen entre sí.

Pruebas de hipótesis: se considera como un procedimiento que, a partir de una muestra aleatoria y/ fortuita y significativa, extraer conclusiones que permitan admitir o refutar una hipótesis anticipadamente emitida sobre el valor de un parámetro ignorado de una población.

Estadísticos de resúmenes: Son estadísticos que sintetizan mucho más, que las distribuciones de frecuencias o las representaciones gráficas, la información sobre cada variable. El tipo de estadístico de resumen utilizable depende de la escala de medida de las variables. Los estadísticos de resumen aportan información más rica o son más apropiados para variables métricas. Estos son la Moda, Mediana, Media, Desviación Típica, Varianza.

Escala de Likert: Behar R (2008), "La escala de Likert es una escala ordinal y como tal mide en cuánto es más favorable o desfavorable una actitud".

Da a conocer a través de calificaciones que se les asigna, actitudes tanto favorables o desfavorables que muestran los encuestados. La escala Likert, está presente en los dos instrumentos que se utilizara para medir las variables, donde se observara que ambas tienen cinco categorías de respuesta, tanto para medir la primera variable que es, Desempeño laboral como para medir la segunda variable, Estabilidad laboral, así como sus dimensiones.

En el análisis de datos se utilizara tanto la estadística descriptiva,

como la estadística inferencial. Se tiene en consideración la naturaleza de los datos conducidos por procedimientos estadísticos apoyados en el programa.

3.4.2 Técnicas e Instrumentos:

Cuadro 3: Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño Laboral. Estructurados mediante una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta	Medición del Desempeño Laboral en tres dimensiones.
Estabilidad Laboral	Encuesta	Cuestionario sobre Estabilidad Laboral, estructurados mediante una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta	Medición de la Estabilidad Laboral en cuatro dimensiones.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4: Validación del cuestionario para la variable “desempeño laboral”

Nº	Criterios	Experto 1	Experto 2	Promedio
1	Redacción	80%	80%	80%
2	Claridad	80%	80%	80%
3	Objetividad	80%	80%	80%
4	Actualidad	80%	80%	80%
5	Suficiencia	80%	80%	80%
6	Intencionalidad	80%	80%	80%
7	Organización	80%	80%	80%
8	Consistencia	80%	80%	80%
9	Coherencia	80%	80%	80%
10	Metodología	80%		

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5: Validación del cuestionario para la variable “estabilidad laboral”

Nº	Criterios	Experto 1	Experto 2	Promedio
1	Redacción	80%	80%	80%
2	Claridad	80%	80%	80%
3	Objetividad	80%	80%	80%
4	Actualidad	80%	80%	80%
5	Suficiencia	80%	80%	80%
6	Intencionalidad	80%	80%	80%
7	Organización	80%	80%	80%
8	Consistencia	80%	80%	80%
9	Coherencia	80%	80%	80%
10	Metodología	80%	80%	80%

Fuente: Elaboración propia

3.5. Descripción de instrumentos

La técnica recolección de datos, de acuerdo a las variables, es la encuesta. Rojas s. (2013) Nos dice que la encuesta es una técnica que se aplica en parte de la población, cuya finalidad es recoger información necesaria y útil respecto a lo que deseamos investigar, a esta parte de la población se denomina muestra. La información recogida es analizada con la finalidad de procesarla estadísticamente.

Se plantean dos encuestas, una medir la variable desempeño laboral y sus dimensiones, y una segunda encuesta para medir la variable Estabilidad Laboral y sus dimensiones, ambos instrumentos tienen como propósito lograr información sobre la relación que existe entre las variables, así igual manera medir la relación entre las dimensiones de desempeño laboral y la variable estabilidad laboral.

En la investigación se aplicara dos encuestas, instrumentos empleados, tomando en cuenta las variables de estudio. Rojas S. (2013), recomienda que para elaborar un cuestionario debemos seguir reglas y una metodología, como es tener en cuenta el marco conceptual, las hipótesis, los objetivos. Los ítems que se plantean deben ser planeados en sujeción a información obtenida de la variable.

El mencionado autor, sugiere que es necesario saber que: las preguntas deben ser claras, evitar inducir al lector a una respuesta, escribir las preguntas con una expresión acertada, no incomodar al informante con preguntas que le desagraden.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Tablas, gráficos e interpretaciones.

Tabla 1: Descriptores de análisis de datos de desempeño laboral y sus dimensiones.

Categorías	Puntaje por sujeto	Porcentaje	Descripción	Ítems
Muy Bueno	124 – 165	76% – 100%	D. Laboral muy bueno	1 -33 Puntaje máximo 165.
Bueno	83 – 123	51% – 75%	D. Laboral bueno	
Regular	44 – 82	26% – 50%	D. Laboral regular	
Pésimo	1 – 41	0% – 25%	D. Laboral pésimo	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicado a los trabajadores.

Tabla 2: Descriptores de análisis de datos de la estabilidad laboral y sus dimensiones.

Categorías	Puntaje por sujeto	Porcentaje	Descripción	Ítems
Muy Bueno	151 – 200	76% – 100%	E. Laboral muy bueno	1 -40
Bueno	101 – 150	51% – 75%	E. Laboral bueno	

Regular	51 – 100	26% – 50%	E. Laboral regular	Puntaje máximo 200.
Pésimo	1 – 50	0% – 25%	E. Laboral pésimo	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicado a los trabajadores.

Tabla 3: Descripción de resultados: Puntaje y niveles de los estadísticos de desempeño laboral y sus dimensiones.

DIMENSIONES						VARIABLE	
Comunicación		Reconocimiento		Toma de decisiones		Desempeño laboral	
P	N	P	N	P	N	P	N
38		34		36		108	
34		34		32		100	
33		33		35		101	
29		32		33		94	
38		34		36		108	
34		34		32		100	
31		41		34		106	
35		36		37		108	
33		33		36		102	
38		36		36		110	
33		33		35		101	
29		32		33		94	
38		34		36		108	
34		34		32		100	
31		41		34		106	
38		34		36		108	
34		34		32		100	
33		33		35		101	
29		32		33		94	
35		36		37		108	
33		33		36		102	
38		36		36		110	
33		33		35		101	
34		34		32		100	
31		41		34		106	
38		34		36		108	
34		34		32		100	
33		33		35		101	
29		32		33		94	
35		36		37		108	
33		33		36		102	
38		36		36		110	
33		33		35		101	
29		32		33		94	
38		34		36		108	
34		34		32		100	
31		41		34		106	
38		34		36		108	

	34		34		32		100	
	34		34		32		100	
	33		33		35		101	
	29		32		33		94	
	35		36		37		108	
	33		33		36		102	
	38		36		36		110	
	33		33		35		101	
	34		34		32		100	
	31		41		34		106	
	38		34		36		108	
	34		34		32		100	
	33		33		35		101	
	29		32		33		94	
	38		34		36		108	
	34		34		32		100	
	31		41		34		106	
	35		36		37		108	
	33		33		36		102	
	31		41		34		106	
	38		34		36		108	
	34		34		32		100	
	33		33		35		101	
	29		32		33		94	
	35		36		37		108	
	38		34		36		108	
	34		34		32		100	
	34		34		32		100	
	33		33		35		101	
	38		34		36		108	
X	33.9	BUENO	34.5	BUENO	34.5	BUENO	102.9	BUENO
S ²	15.9		12.7		6.5		3163.1	
CV	8.4%		7.3%		5.1%		14.1%	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicado a los trabajadores.

Interpretación:

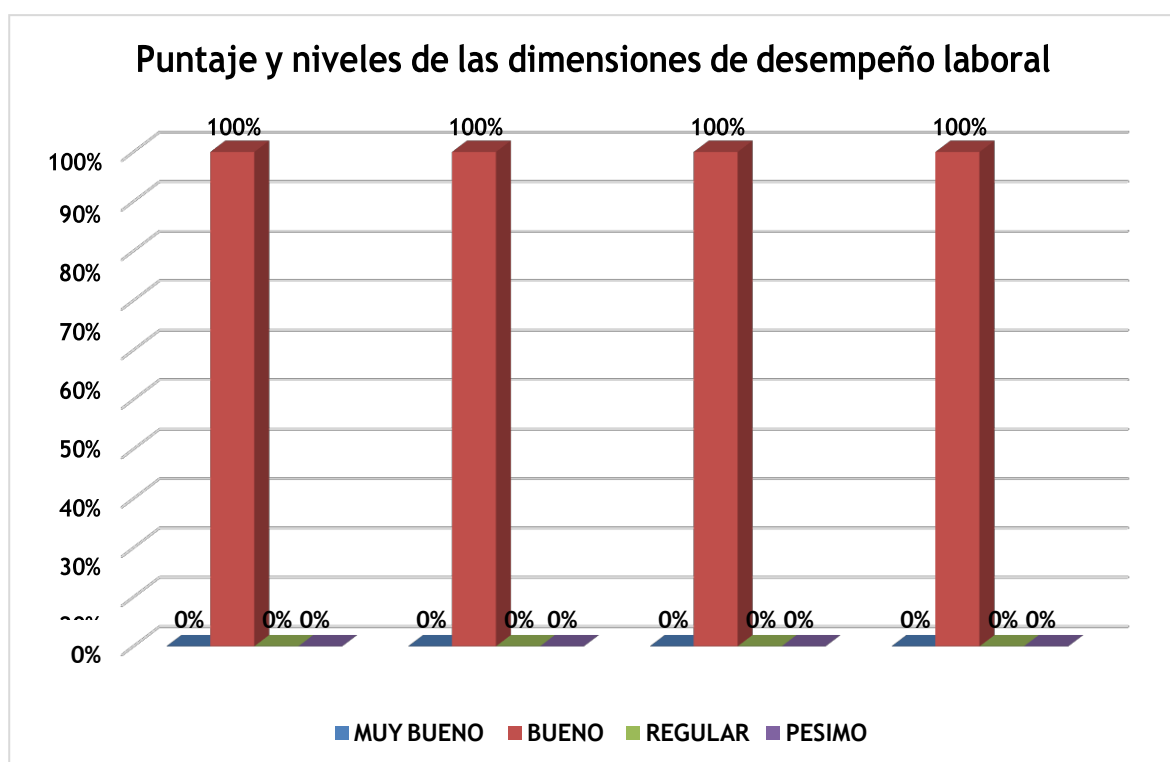
Según la tabla, 03 observamos que la dimensión comunicación presenta promedio de 33,9 puntos con nivel bueno, desviación estándar de 15,9 puntos y coeficiente de variación de 8,4%; la dimensión reconocimiento presenta promedio de 34,5 puntos con nivel bueno, desviación estándar de 12,7 puntos y coeficiente de variación de 7,3%; la dimensión toma de decisiones presenta promedio de 34,5 puntos con nivel bueno, desviación estándar de 6,5 puntos y coeficiente de variación de 5,1%; y la variable desempeño laboral presenta promedio de 102,9 puntos con nivel bueno, desviación estándar de 3163,1 puntos y coeficiente de variación de 14,1%.

Tabla 4: Descripción de resultados: Puntaje y niveles de las dimensiones del desempeño laboral.

CATEGORÍAS	DIMENSIONES						VARIABLE	
	Comunicación		Reconocimiento		Toma de decisiones		Desempeño laboral	
	P	%	P	%	P	%	P	%
MUY BUENO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
BUENO	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%
REGULAR	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
PESIMO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicado a los trabajadores.

Gráfico: 1: Descripción de resultados: Puntaje y niveles de las dimensiones de desempeño laboral.



Interpretación:

En la tabla 4 se observa que, en la dimensión comunicación, el 100% de los trabajadores la valoran en un nivel bueno y 0% en otras categorías; en la dimensión reconocimiento, el 100% de los trabajadores la valoran en un

nivel bueno y 0% en otras categorías; en la dimensión toma de decisiones, el 100% de los trabajadores la valoran en un nivel bueno y 0% en otras categorías y, por lo tanto, en la variable desempeño laboral, el 100% de los trabajadores la valoran en un nivel bueno y 0% en otras categorías.

Tabla 5: Descripción de resultados: Puntaje y niveles de los estadísticos de estabilidad laboral y sus dimensiones.

DIMENSIONES								VARIABLE	
Reincorporación laboral		Poder discrecional		Remuneración		Satisfacción laboral		Estabilidad laboral	
P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
45		43		45		36		177	
44		44		44		32		173	
42		43		43		35		171	
33		34		32		33		130	
42		43		43		36		171	
32		31		33		32		130	
44		44		44		34		173	
36		33		34		37		134	
38		36		37		36		148	
45		43		45		36		177	
45		43		45		35		177	
44		44		44		33		173	
42		43		43		36		171	
33		34		32		32		130	
42		43		43		34		171	
33		34		32		36		130	
42		43		43		32		171	
32		31		33		35		130	
44		44		44		33		173	
36		33		34		37		134	
38		36		37		36		148	
45		43		45		36		177	
42		43		43		35		171	
32		31		33		32		130	
32		31		33		34		130	
44		44		44		36		173	
36		33		34		32		134	
38		36		37		35		148	
45		43		45		33		177	
45		43		45		37		177	
42		43		43		36		171	
32		31		33		36		130	
44		44		44		35		173	
36		33		34		33		134	
38		36		37		36		148	
45		43		45		32		177	
45		43		45		34		177	
44		44		44		36		173	
42		43		43		32		171	

	33		34		32		32		130	
	42		43		43		35		171	
	33		34		32		33		130	
	42		43		43		37		171	
	45		43		45		36		177	
	44		44		44		36		173	
	42		43		43		35		171	
	33		34		32		32		130	
	42		43		43		34		171	
	32		31		33		36		130	
	44		44		44		32		173	
	36		33		34		35		134	
	38		36		37		33		148	
	45		43		45		36		177	
	42		43		43		32		171	
	33		34		32		34		130	
	42		43		43		37		171	
	32		31		33		36		130	
	44		44		44		34		173	
	36		33		34		36		134	
	38		36		37		32		148	
	45		43		45		35		177	
	42		43		43		33		171	
	32		31		33		37		130	
	44		44		44		36		130	
	36		33		34		32		173	
	38		36		37		32		134	
	45		43		45		35		177	
	42		43		43		33		171	
	32		31		33		37		130	
	44		44		44		36		130	
	36		33		34		32		173	
	38		36		37		32		134	
	45		43		45		35		177	
	44		44		44		36		173	
X	39.7	MUY BUENO	39.0	MUY BUENO	38.6	MUY BUENO	34.5	BUENO	156.9	MUY BUENO
S ²	40.3		45.9		44.6		6.5		169.9	
C V	12.3%		13.2%		13.1%		5.1%		12.7%	

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicado a los trabajadores

Interpretación:

Según la tabla 5, observamos que la dimensión reincorporación laboral presenta promedio de 39,7 puntos con nivel muy bueno, desviación estándar de 40,3 puntos y coeficiente de variación de 12,3%; la dimensión poder discrecional de la autoridad administrativa presenta promedio de 39,0 puntos con nivel muy bueno, desviación estándar de 45,9 puntos y coeficiente de variación de 13,2%; la dimensión remuneración acorde con el desempeño laboral, presenta promedio de 38,6 puntos con nivel bueno, desviación estándar de 44,6 puntos y coeficiente de variación de 13,1%; la dimensión satisfacción laboral, presenta promedio de 34,5 puntos con nivel bueno, desviación estándar de 6,5 puntos y coeficiente de variación de

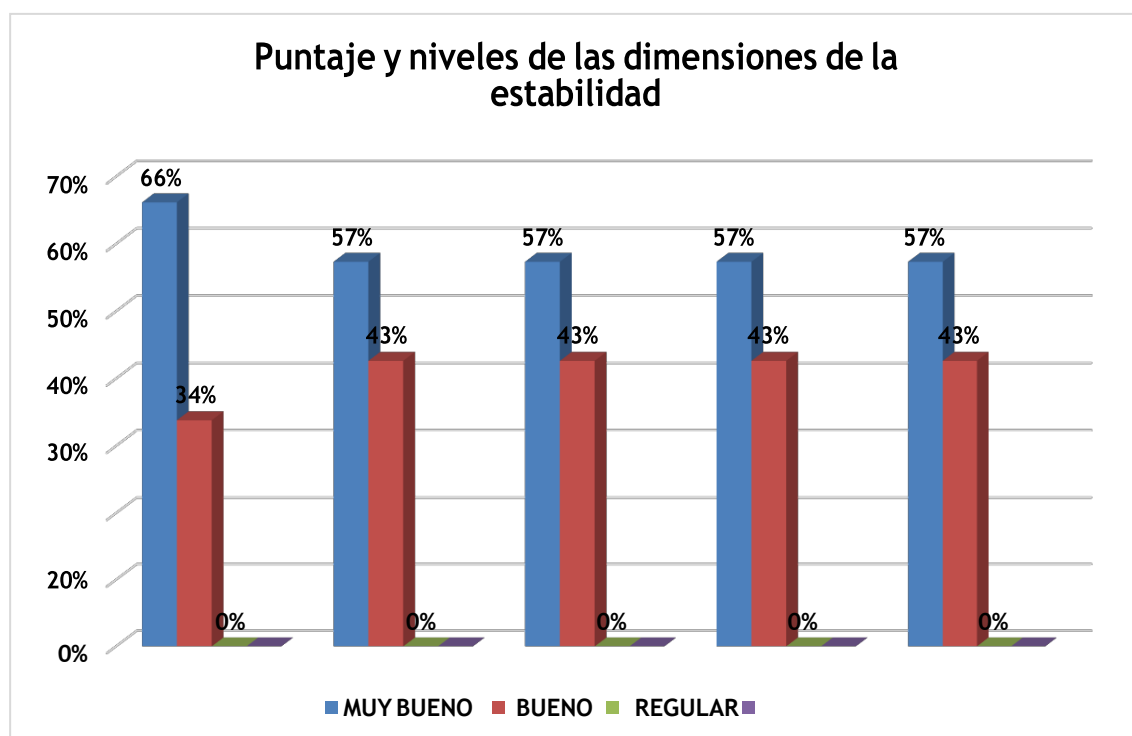
5,1%; y la variable estabilidad laboral presenta promedio de 156,9 puntos con nivel muy bueno, desviación estándar de 169,9 puntos y coeficiente de variación de 12,7%.

Tabla 6: Descripción de resultados: Puntaje y niveles de las dimensiones de la estabilidad laboral.

CATEGORÍAS	DIMENSIONES								VARIABLE	
	Reincorporación laboral		Poder discrecional		Remuneración		Satisfacción laboral		Estabilidad laboral	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
MUY BUENO	45	66%	39	57%	39	57%	39	57%	39	57%
BUENO	23	34%	29	43%	29	43%	29	43%	29	43%
REGULAR	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
PESIMO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicado a los trabajadores.

Gráfico: 2: Descripción de resultados: Puntaje y niveles de las dimensiones de la estabilidad laboral.



Interpretación

En la tabla 6, se observa que, en la dimensión reincorporación laboral, el

66% de los trabajadores la valoran en un nivel muy bueno, el 34% de los trabajadores la valoran en un nivel bueno y 0% en otras categorías; en la dimensión poder discrecional, el 57% de los trabajadores la valoran en un nivel muy bueno, el 43% de los trabajadores la valoran en un nivel bueno y 0% en otras categorías; en la dimensión Remuneración acorde con el desempeño laboral, el 57% de los trabajadores la valoran en un nivel muy bueno, el 43% de los trabajadores la valoran en un nivel bueno y 0% en otras categorías; en la dimensión satisfacción laboral, el 57% de los trabajadores la valoran en un nivel muy bueno, el 43% de los trabajadores la valoran en un nivel bueno y 0% en otras categorías; en la variable estabilidad laboral, el 57% de los trabajadores la valoran en un nivel muy bueno, el 43% de los trabajadores la valoran en un nivel bueno y 0% en otras categorías.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Formulación de hipótesis.

Ho: No difiere de la normalidad la distribución de la muestra de desempeño laboral y estabilidad laboral.

Ha: La distribución de la muestra de desempeño laboral sí difiere de la normalidad de la estabilidad laboral

Tabla 7: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Desempeño laboral	Estabilidad laboral
N		68	68
Parámetros normales ^{a,b}			
	Media	102.926	156.926
	Desviación estándar	16,159	14,847
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,153	,181
	Positivo	,153	,144
	Negativo	-,102	-,181
Estadístico de prueba		,153	,181
Sig. asintótica (bilateral)		,124 ^c	,131 ^c
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			

Análisis

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra se obtiene que, para una muestra de 68 unidades de análisis, el p-valor "sig (bilateral)" es igual a 0,124 y 0,131 son $> 0,05$.

Interpretación:

Con un error de 12,4% y 13,1%, la distribución de la muestra de desempeño laboral y estabilidad laboral no difiere de la normalidad, por tanto, se concluye en rechazar la Hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula que nos indica que la distribución de la muestra de las variables liderazgo directivo y desempeño docente es normal.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe correlación positiva y significativa entre desempeño laboral y estabilidad laboral.

H0: No existe correlación positiva y significativa entre desempeño laboral y estabilidad laboral.

Tabla 8: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

Correlaciones			
		Desempeño laboral	Estabilidad laboral
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Estabilidad laboral	Correlación de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según la tabla 8, el p-valor "sig (bilateral)" = 0,000 $< 0,05$ lo que conlleva a rechazar la H_0 , concluyendo que existe correlación significativa entre las variables desempeño laboral y estabilidad laboral.

Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,850$ el cual se interpreta como correlación significativa entre las variables.

ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

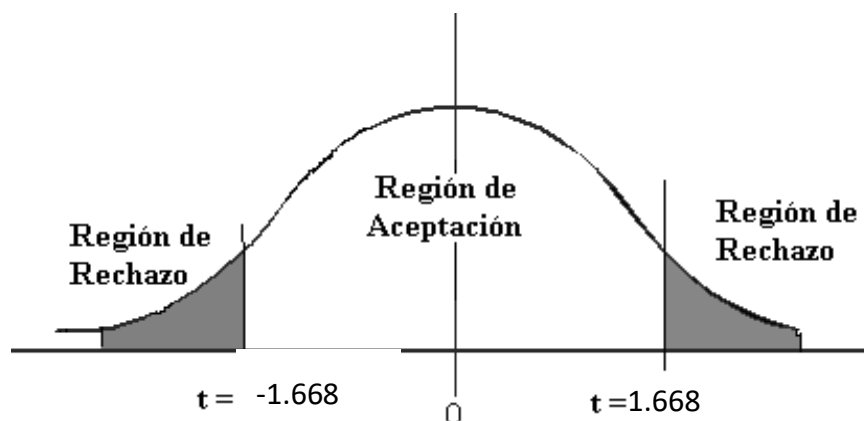
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con $n-2$ grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Tabla 9: Síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre desempeño laboral y estabilidad laboral.

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	66	$-1.668 < t_c < 1.668$	8,646

Ubicando en la campana de Gauss tenemos:



Justificación y decisión:

Como el estadístico “tc” calculado (8,646) se ubica fuera de la zona de aceptación de H_0 ($-1.668 < tc < 1.668$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre desempeño laboral y estabilidad laboral. Con un nivel de confiabilidad de 95% quedó verificada la hipótesis general.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H1: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y estabilidad laboral.

H0: No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y estabilidad laboral.

Tabla 10: Correlación entre la dimensión comunicación y estabilidad laboral

Correlaciones			
	Comunicación	Estabilidad laboral	
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,816**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Estabilidad laboral	Correlación de Pearson	,816**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según la tabla 10, el p-valor “sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la H_0 , concluyendo que existe correlación significativa entre la dimensión comunicación y estabilidad laboral.

Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,816$ el cual se interpreta como correlación significativa entre la dimensión y la variable.

ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

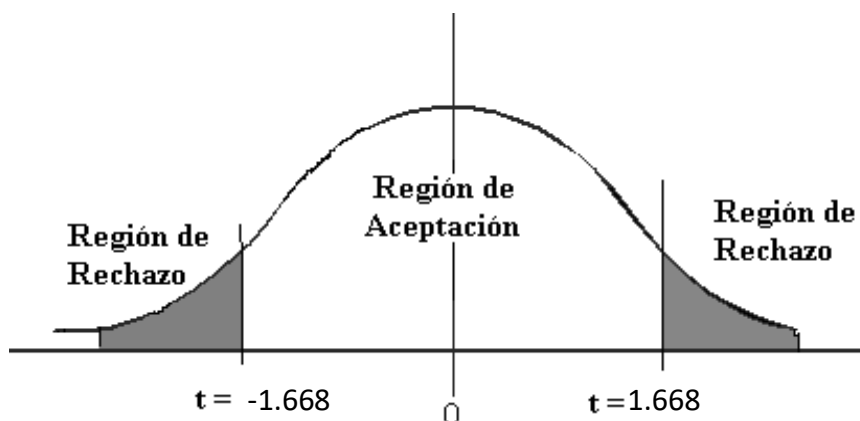
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Tabla 11: Síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre la dimensión comunicación y estabilidad laboral.

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	66	-1.668 < t < 1.668	8,504

Ubicando en la campana de Gauss tenemos:



Justificación y decisión:

Como el estadístico "tc" calculado (8,504) se ubica fuera de la zona de aceptación de Ho (-1.668 < tc < 1.668), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre la

dimensión comunicación y estabilidad laboral. Con un nivel de confiabilidad de 95% quedó verificada la hipótesis específica 1.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H1: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión reconocimiento y estabilidad laboral.

H0: No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión reconocimiento y estabilidad laboral.

Tabla 12: Correlación entre la dimensión reconocimiento y estabilidad laboral.

Correlaciones			
		Reconocimiento	Estabilidad laboral
Reconocimiento	Correlación de Pearson	1	,715**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Estabilidad laboral	Correlación de Pearson	,715**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según la tabla 12, el p-valor "sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe correlación significativa entre la dimensión reconocimiento y estabilidad laboral.

Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,715$ el cual se interpreta como correlación significativa entre la dimensión y la variable.

ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados

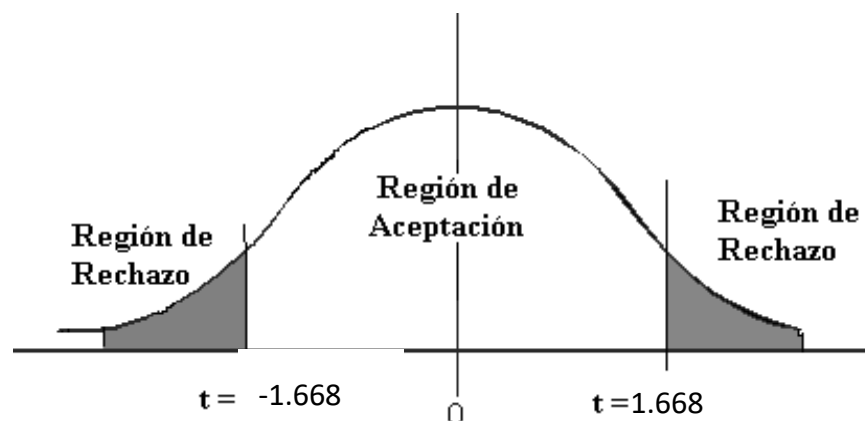
de libertad cuya ecuación es:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Tabla 13: Síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre la dimensión reconocimiento y estabilidad laboral

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	66	-1.668 < t _c < 1.668	7,625

Ubicando en la campana de Gauss tenemos:



Justificación y decisión:

Como el estadístico "t_c" calculado (7,625) se ubica fuera de la zona de aceptación de H₀ (-1.668 < t_c < 1.668), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión reconocimiento y estabilidad laboral. Con un nivel de confiabilidad de 95% quedó verificada la hipótesis específica 2.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H1: Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión toma de decisiones y estabilidad laboral.

H0: No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión toma de decisiones y estabilidad laboral.

Tabla 14: Correlación entre la dimensión toma de decisiones y estabilidad laboral.

Correlaciones			
		Decisiones	Estabilidad laboral
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
Estabilidad laboral	Correlación de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según la tabla 14, el p-valor "sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la Ho, concluyendo que existe correlación significativa entre la dimensión toma de decisiones y estabilidad laboral.

Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,834$ el cual se interpreta como correlación significativa entre la dimensión y la variable.

ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

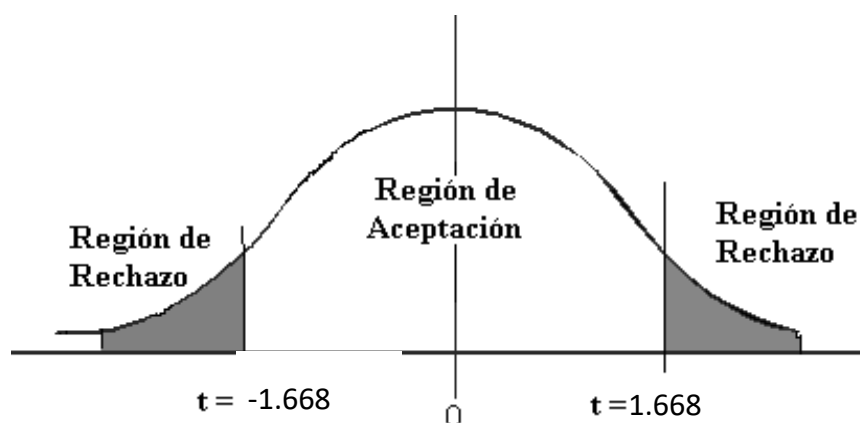
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Tabla 15: Síntesis de datos de la prueba de hipótesis entre la dimensión toma de decisiones y estabilidad laboral.

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	66	$-1.668 < t_c < 1.668$	13,728

Ubicando en la campana de Gauss tenemos:



Justificación y Decisión:

Como el estadístico "tc" calculado (13,728) se ubica fuera de la zona de aceptación de H_0 ($-1.668 < t_c < 1.668$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión toma de decisiones y estabilidad laboral. Con un nivel de confiabilidad de 95% quedó verificada la hipótesis específica 3.

4.2 Discusión de Resultados.

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 08 sobre Correlación de variables: "Desempeño laboral" y "Estabilidad laboral" en la investigación ejecutada, muestra el valor de 0,850 de correlación de Pearson, lo que indica

la existencia de un grado de correlación positiva considerable entre la variable 1: "Desempeño Laboral y la variable 2: "Estabilidad laboral". Según la tabla 8, el p-valor "sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 : lo que indica que existe correlación significativa entre las variables desempeño laboral y estabilidad laboral. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r=0,850$ el cual se interpreta como correlación significativa entre las variables.

Por consiguiente, se ha demostrado el objetivo general, determinándose la relación que existe entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y de los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018; es decir, los trabajadores consideran muy buena la reincorporación laboral y buena la remuneración y el poder discrecional de la autoridad regional; asimismo, estiman que existe muy buena comunicación, reconocimiento y toma de decisiones para con ellos; entonces, se advierte que el potenciar estas dimensiones y la estabilidad laboral favorecen el desempeño laboral. Bajo esta premisa, es congruente mencionar que el Gobierno Regional de Madre de Dios, mantiene el clima laboral, preponderando hasta el momento un adecuado criterio respecto a las reincorporaciones de trabajadores por sentencia judicial; sin embargo, se hace tangible que se requiere mayor capacitación, mantener la meritocracia, y la obtención de estabilidad laboral; dicho esto, la problemática que afronta el Gobierno Regional de Madre de Dios (desde el enfoque del problema detectado), estaría basado en otros factores como incremento de personal con estabilidad laboral (que otorgue mejor bienestar y beneficios intrínsecos y extrínsecos); así como maximizar el presupuesto y ejecución de gasto, que permitan una eficiente gestión traducida en la manifestación y sentir poblacional respecto al trabajo de sus autoridades.

Por otra parte, vamos a desarrollar la discusión de resultados de la presente tesis, en función a las investigaciones señaladas en los antecedentes como

es el trabajo presentado por; Marcillo, N. (2014) que tiene como título: “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos descentralizados del sur de Manabi”, cuya conclusión fue: “No existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno”. Asimismo, “no se identifican métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la Institución”.

Como se ha puntualizado en el primer párrafo de esta parte de discusión de resultados, las conclusiones de ambas investigaciones tienen una similitud en lo que se refiere al nivel del ambiente de trabajo; vale decir, la comunicación es buena tanto en la investigación presentada por, Marcillo, N. (2014), como la presente investigación.

Respecto al trabajo de investigación (tesis doctoral) de La Torre M. (2012). Cuyo título es “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Universidad de Valencia”; cuyos resultados fueron: Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño; sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento del contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos. (La Torre Navarro, 2012, págs. 283, 284). Aquí, es preciso mencionar que la conclusión sobre el desempeño laboral (organizacional), está dado a la correlación de los contratos normativos, vale decir es menor el desempeño laboral cuando los

trabajadores suscriben contratos normativos y se plantean mejorar el desempeño laboral impulsando los contratos idiosincráticos.

De lo señalado en el punto precedente, y considerando los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 13 de la presente investigación, en la confluencia de la dimensión reconocimiento, de la variable 1: “Desempeño laboral” y la Variable 2: “Estabilidad laboral”, muestra el valor de 0,834 de correlación de Pearson, lo que indica la existencia de un grado de correlación significativa positiva entre la dimensión reconocimiento y la variable estabilidad laboral; ahora bien, a partir de ello, es posible discutir los resultados de ambas investigaciones a la luz del desempeño laboral; en ambos casos, a mayor contrato idiosincrático mayor desempeño laboral, y a mayor estabilidad laboral buen desempeño laboral, por lo que en este punto es concordante las conclusiones de ambos trabajos.

Por último, se tiene el trabajo de investigación a nivel de maestría de Cruz (2015). Titulado: “Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas - 2015. (Tesis maestría)”; la investigación aborda la problemática de la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, teniendo en cuenta el enfoque y modelo de gestión pública, cuyo proceso consiste en planificar, organizar, dirigir y evaluar los resultados institucionales, éstos ligados a la estabilidad laboral y al desempeño laboral de los trabajadores; como tal, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2015. La premisa sería, si la estabilidad laboral fue respetada de acuerdo a las leyes vigentes, se habrá logrado un alto desempeño de los trabajadores, por ende, los servicios que brinda la institución serán imponderables, oportunos y de calidad logrando la satisfacción de los usuarios y la comunidad en general. La investigación

desarrollada se enmarca dentro del tipo descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. Al respecto, los resultados obtenidos mediante la técnica del análisis inferencial, luego de aplicar el software SPSS 21, prueba Rho de Spearman a un nivel de significación del 0.05, concluyó que existe un nivel de correlación moderada ($r_s=0.589$) entre ambas variables y existe una relación significativa ($p=0.000$) entre estabilidad laboral y desempeño de los trabajadores; entonces, dicha investigación concluye que existe una correlación moderada, entre las variables; estabilidad laboral y el desempeño del personal, investigación realizada en la Dirección de la Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2015.

Por consiguiente, según los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 14, en la intersección de la dimensión toma de decisiones, de la variable 1: "Desempeño laboral" y la variable 2: "Estabilidad laboral" de la investigación realizada, muestra el valor de 0, 834 de correlación de Pearson, lo que indica la existencia de un grado de correlación significativa entre la dimensión toma de decisiones y la variable estabilidad laboral; vale decir, que el resultado en ambas investigaciones se asemejan, en lo que corresponde a la similitud, pues en ambos casos, existe una relación positiva; sin embargo, en el nivel de correlación, entre estabilidad laboral y desempeño laboral difieren en el nivel de correlación, en el trabajo de Cruz (2015), es moderado, y en la presente investigación es buena, además también es posible afirmar que en la primera investigación aludida, se reconoce que a mayor estabilidad laboral el desempeño laboral es mayor.

CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos en la tabla N° 08 sobre Correlación de variables: “Desempeño laboral” y “Estabilidad laboral”, en la investigación ejecutada muestra el valor de 0,850 de correlación de Pearson, lo que indica la existencia de un grado de correlación positiva considerable entre la variable 1 y 2; lo que conlleva a rechazar la H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; es decir, existe correlación significativa entre el desempeño laboral y estabilidad laboral; por consiguiente, se advierte que el potenciar estas dimensiones y la estabilidad laboral (lograda por la carrera administrativa y por sentencia judicial) favorecen el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios.
2. Según los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 10, en la confluencia de la dimensión, comunicación de las variable: “Desempeño laboral” y “Estabilidad laboral”, en la investigación realizada muestra el valor de 0,715 de correlación de Pearson, lo que indica la existencia de un grado de correlación significativa; lo que conlleva a rechazar la H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; por consiguiente, la comunicación es considerada muy buena, tanto por los trabajadores de carrera, como por los reincorporados por sentencia judicial.
3. Según los resultados obtenidos y presentados en las tabla N° 13, en la confluencia de la dimensión reconocimiento, de las variables: “Desempeño laboral” y “Estabilidad laboral”; en la investigación realizada, muestra el valor de 0,834 de correlación de Pearson, lo que indica la existencia de un grado de correlación significativa positiva; lo que conlleva a rechazar la H_0 , y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; por consiguiente, el reconocimiento es considerado como muy bueno, tanto por los trabajadores de carrera, como por los reincorporados por sentencia judicial.

4. Según los resultados obtenidos y presentados en la tabla N° 14, en la intersección de la dimensión toma de decisiones, de las variables: “Desempeño laboral” y “Estabilidad laboral”, en la investigación realizada muestra el valor de 0, 834 de correlación de Pearson, lo que indica la existencia de un grado de correlación significativa; lo que conlleva a rechazar la H_0 , y acepta la hipótesis alterna H_1 ; por consiguiente, las decisiones son consideradas como muy buenas, tanto por los trabajadores de carrera, como por los reincorporados por sentencia judicial.

5. Según los resultados obtenidos y la premisa del problema detectado, se ha determinado que se requiere mayor capacitación, mantener la meritocracia, y la obtención de estabilidad laboral (que otorgue mejor bienestar y beneficios intrínsecos y extrínsecos); asimismo, maximizar el presupuesto y ejecución de gasto, que permitan una eficiente gestión, traducida en la manifestación y sentir poblacional respecto al trabajo de sus autoridades.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gobierno Regional de Madre de Dios, cuya representatividad recae en su Gobernador Regional, tengan a bien, primero, sociabilizar la presente investigación entre los trabajadores de carrera y de aquellos contratados por toda modalidad, con el objetivo de hacer conocer los resultados de la investigación – “Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018” – con el propósito de promover un espacio de reflexión sobre la relevancia que tiene la comunicación, el reconocimiento, la toma de decisiones y la estabilidad laboral, en el desempeño laboral.
2. Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de Madre de Dios, optimizar el gasto público en el programa de inversiones anual del Gobierno Regional, fortaleciendo el desempeño laboral a través de la potenciación de la comunicación, el reconocimiento y la toma de decisiones; de esta forma, ampliar la base de los trabajadores con estabilidad laboral, considerando el poder discrecional de la autoridad administrativa a efecto de hacer justicia con la reincorporación de los trabajadores repuestos por sentencia judicial.
3. Se recomienda al gremio de los trabajadores, amparar los derechos de los servidores públicos que fueron reincorporados por sentencia judicial, quienes luego de un juicio dilatado en sede judicial, obtienen una sentencia favorable de reincorporación; la cual, si bien les proporciona estabilidad laboral, no constituye el ingreso a la carrera administrativa.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- ALLER, M. (2002). “Dirección de estrategia de RR. HH. Gestión de Competencias”. Managment Master, Granica, 89.
- ARRATIA, A. (2010). Tesis. “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados”. Santiago de Chile.
- ARCE ORTIZ, Elmer Guillermo. “La reposición de los trabajadores de confianza y de dirección”. En: Revista Peruana de Jurisprudencia. Lima. Editorial Normas Legales. Año 8, N° 63, Mayo 2006.
- ASESORAMIENTO Y ANÁLISIS LABORALES. “Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y Procedimientos para el Despido”. 3ª Edición, JL Impresores, Perú, Junio, 2004.
- BEAUMONT CALLIRGOS, Ricardo. Comentarios a la nueva Ley General de Sociedades. Gaceta Jurídica, Lima, 1998.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo. Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC, 1era Edición, Lima, Junio, 1991.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral”. En Derecho PUCP N° 68, 2012 / ISN 0251-3420.
- BBC Mundo (2016). “Por qué el 75% de los trabajadores del mundo no tienen empleo estable”. Obtenido de <https://goo.gl/kZeSLI>.
- CARRILLO CALLE, Martín. “La Estabilidad de Entrada y de Salida como expresiones del Principio de Continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano”. En Revista Latinoamericana de Derecho Social, Num. 12, enero – junio 2001. Disponible en:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/12/cmt/cmt7.pdf> (visitado el 01.04.12)
- CARRILLO CALLE, Martín. “La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución”. En Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2001.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Los Derechos del Trabajador de Confianza.

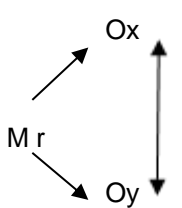
- Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1era Edición, México, Julio, 2000.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1981.
 - CHIAVENATO, A. (2005). Gestión del talento humano. 48. Mc Graw-Hill.
 - CHIAVENATO, I. (2009). Administración del proceso administrativo. Sexta edición. Mc Graw-Hill.
 - DUCCI, M. (2001). “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”. Obtenido de Cinterfor/OIT: www.cinterford.or.uy
 - FERNÁNDEZ, César. “Alcances de la Protección contra el Despido de los Trabajadores de Dirección y de Confianza”. Normas Legales, Tomo N° 332, Lima, Año LXIII, 2004.
 - HUAMÁN ÓRDOÑEZ, Alberto. La Protección Constitucional del Trabajador Estatal de Confianza adscrito al Régimen Privado frente a la Arbitrariedad de Despido. Disponible en:
<http://www.derechoycambiosocial.com/revista011/despido%20trabajador%20estatal.htm> (visitado el 01.07.11).
 - HERNÁNDEZ, A. y Plaza, L. (2012). Tesis. “Evaluar el desempeño laboral de los empleados y proponer estrategias que aumenten el rendimiento de la Empresa Sobre seguro Sociedad de Corretaje S. A.”. Baruta.
 - LLEMPEN, V. (2005). Tesis. “El desempeño laboral y las competencias laborales”. Facultad de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
 - MARTIN, M. (2015). Tesis. “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango”. Guatemala.
 - MARCENARO FRERS, Ricardo. El Trabajo en la Nueva Constitución. Cultural Cuzco, S.A. Editores, Lima, 1995,
 - NAVA GUIBERT, Luis. El Despido Arbitrario. Efectos de las Resoluciones del Tribunal Constitucional. García Calderón Industrias Gráficas S.A.C., Lima, 2004.
 - OBREGÓN SEVILLANO, Tulio, “Los Trabajadores de Dirección y de Confianza”. En Actualidad Empresarial, N° 178, Lima, Marzo, 2009.

- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. “Derechos fundamentales generales y relación laboral. Los derechos laborales inespecíficos”. En Derecho del Trabajo y razón crítica. Salamanca: Caja Duero, 2004.
- PUNTRIANO ROSAS, César. “Los Trabajadores de Confianza o de Dirección no dejan de ser trabajadores y gozan de la protección contra el despido injustificado”. En Revista jurídica del Perú Tomo 117- Noviembre 2010.
- PUNTRIANO ROSAS, César, Principales Aspectos Laborales de los Trabajadores de Dirección y Confianza. Disponible en: <http://www.munizlaw.com/noticias/articulos/art300506.asp> (visitado el 01.04.12)
- PEDRAZA, E. (2010). Tesis. “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia”. Zulia
- SAAVEDRA, Jaime y MARUYAMA, Eduardo. Estabilidad Laboral e Indemnización: Efectos de los costos de Despido sobre el Funcionamiento del Mercado Laboral Peruano. Grade, Lima, Febrero, 2000. Disponible en: <http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/d dt/ ddt28.pdf> (visitado el 01.07.11)
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Gaceta Jurídica, Lima, 2007.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Instituciones del Derecho Laboral. 2da Edición, Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2005.
- VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. “PROEM”. En: Revista Coyuntura Laboral N° 09. DESCO. Lima, 1996.
- VINATEA RECOBA Luís. “La Adecuada Protección Procesal contra el despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de Marzo de 2003 emitida por el Tribunal constitucional”. Revista Derecho y Sociedad, N° 23, Lima, Año XV, 2004.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Región la de Madre de Dios - 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable (V1)	Tipo de Investigación:
<p>¿Existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018.</p>	<p>El desempeño laboral de los trabajadores de carrera se relaciona significativamente respecto a los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales al Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.</p> <p><u>Hipótesis Nula:</u></p> <p>El desempeño laboral de los trabajadores de carrera no se relaciona significativamente respecto a los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.</p> <p>H₀: p=0</p>	<p>“Desempeño Laboral”</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Reconocimiento • Toma de Decisiones. 	<p>Diseño de Investigación:</p> <p>Investigación básica sustantiva de carácter no experimental.</p>  <p>Donde:</p> <p>M= Muestra</p> <p>X= Variable</p> <p>R= Relación</p>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable (V2)	
<p>1. ¿Existe una relación significativa entre el desempeño laboral del personal de carrera, respecto a la comunicación de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018?</p> <p>2. ¿Existe una relación significativa entre el desempeño laboral del personal de carrera, respecto al reconocimiento de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018?</p> <p>3. ¿Existe una relación significativa entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera, respecto a la toma de decisiones de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018?</p>	<p>1. Determinar el desempeño laboral del personal de carrera, respecto a la comunicación de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.</p> <p>2. Describir el desempeño laboral del personal de carrera, respecto al reconocimiento de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.</p> <p>3. Describir el desempeño laboral de los trabajadores de carrera, respecto a la toma de decisiones de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018.</p>	<p>1. El desempeño laboral del personal de carrera se relaciona significativamente respecto a la comunicación de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018.</p> <p>Ho= El desempeño laboral del personal de carrera no se relaciona significativamente respecto a la comunicación de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018</p> <p>2. El desempeño laboral del personal de carrera se relaciona significativamente respecto al reconocimiento de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.</p> <p>Ho= El desempeño laboral del personal de carrera no se relaciona significativamente respecto al reconocimiento de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias</p>	<p>“Estabilidad Laboral”.</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reincorporación Laboral. • Poder discrecional de la autoridad administrativa. • Remuneración acorde al con el desempeño laboral. • Satisfacción laboral. 	<p><u>Población:</u> Constituido por 140 trabajadores del gobierno regional de Madre de Dios.</p> <p><u>Muestra:</u> Constituída por 68 trabajadores.</p> <p><u>Tipo de Muestreo:</u> Aleatorio probabilístico.</p> <p><u>Instrumentos de recojo de datos:</u> Encuesta – cuestionario.</p> <p><u>Técnicas de análisis de datos:</u> Tablas, gráficos, pruebas de hipótesis, paquete estadístico SPSS.</p>

		<p>judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018.</p> <p>3. El desempeño laboral de los trabajadores de carrera se relaciona significativamente respecto a la toma de decisiones de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018.</p> <p>Ho= El desempeño laboral del personal de carrera no se relaciona significativamente respecto a la toma de decisiones de quienes lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios -2018.</p>		
--	--	---	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DIRIGIDO A SERVIDORES PUBLICOS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones para el llenado del cuestionario: estimado trabajador, lea atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5.

Llenado de cuestionario				
1 Nunca	2 raramente	3 ocasionalmente	4 usualmente	5 siempre

N°	Ítems	valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión Comunicación:					
1	¿La información de los tableros de avisos me proporciona información útil sobre mi trabajo?					
2	¿Tengo la información actualizada sobre los acontecimientos de la Entidad de acuerdo a mis funciones?					
3	¿Las reuniones de trabajo son interesantes y amenas?					
4	¿Sería interesante contar con un boletín informativo que me proporcione información útil y necesaria acerca de la entidad?					
5	¿Periódicamente en la entidad se evalúa el desempeño personal?					
6	¿Recibo retroalimentación sobre mi desempeño laboral?					
7	¿La comunicación con el personal de la oficina a la que pertenezco es positiva?					
8	¿El flujo de información en mi área de trabajo es adecuado?					
9	¿La entidad propicia relaciones interpersonales entre trabajadores nombrados y reincorporados por sentencia judicial?					
10	¿La entidad comunica la importancia de la estabilidad laboral al personal nombrados y reincorporados por sentencia judicial?					

11	¿La entidad hace saber sobre la igualdad de derechos y beneficios a los reincorporados por sentencia judicial?					
	Dimensión Reconocimiento:					
12	¿Me gusta trabajar bajo las órdenes de un jefe directo?					
13	¿Mi jefe establece objetivos realistas?					
14	¿Mi superior es respetuoso conmigo?					
15	¿La forma de ser de mi jefe es un buen ejemplo a seguir para desempeñar mi trabajo?					
16	¿Cuándo mi superior le llama la atención a alguien, lo hace con justicia?					
17	¿Cuándo tengo problemas personales mi jefe es accesible?					
18	¿Mi encargado exige de buena forma el cumplimiento del trabajo por parte del personal?					
19	¿La comunicación con los servidores reincorporados por sentencia judicial es positiva?					
20	¿Los derechos remunerativos, y demás bonificaciones son reconocidos por la entidad para los reincorporados por sentencia judicial?					
21	¿El titular del pliego, discrecionalmente acata los fallos judiciales de reincorporación de servidores públicos?					
	Dimensión Toma de decisiones:					
22	¿La entidad demuestra tener interés en mí para mi desarrollo personal?					
23	¿El Jefe de personal cumple satisfactoriamente su función y toma en cuenta tu participación?					
24	¿Qué tan satisfecho te sientes de ser parte de la entidad que toma en cuenta tu opinión?					
25	¿Qué tan satisfecho te sientes con el sueldo y los beneficios que recibes como parte del convenio colectivo?					
26	¿Te sientes satisfecho por el trabajo que realizas en la oficina al compartir con servidores reincorporados por sentencia judicial?					
27	¿La alta dirección trata bien a los servidores nombrados y reincorporados por sentencia judicial?					
28	¿Estas satisfecho por la atención y el trato que se le otorga al trabajador de carrera y al reincorporado por					

	sentencia judicial?					
29	¿En general que tan satisfecho me siento de trabajar en esta entidad, con trabajadores nombrados y reincorporados por sentencia judicial?					
30	¿Los cursos de capacitación que he recibido han sido eficaces para la realización de mi trabajo?					
31	Los trabajadores, sin importar (nombrados reincorporados por sentencia judicial) su puesto de trabajo, ¿reciben cursos de capacitación?					
32	¿Considero que los cursos de capacitación deben darse para los trabajadores que ostenten estabilidad?					
33	¿El titular del pliego dispone/toma la decisión discrecionalmente la reincorporación en el cargo conforme al principio de meritocracia?					

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES SOBRE ESTABILIDAD LABORAL

Instrucciones para el llenado del cuestionario: estimado trabajador, lea atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5.

Llenado de cuestionario				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni a favor ni en contra.	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión Reincorporación laboral:					
1	¿Los fallos judiciales sobre reincorporación son justos?					
2	¿Es justo que luego de años de litigio en sede judicial, el trabajador reincorporado adquiera estabilidad laboral?					
3	¿Al adquirir estabilidad laboral los trabajadores por sentencia judicial deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores de carrera?					

4	¿Al ser despedido un trabajador luego de años de litigar adquiere un título universitario, luego el juez dispone su reincorporación en la entidad, en el mismo cargo o similar, sin embargo el trabajador ya es profesional titulado, es justo reincorporarlo en el cargo de auxiliar?				
5	¿Los beneficios económicos deben ser iguales para empleados de carrera y servidores reincorporados por sentencia judicial?				
6	¿Los incentivos laborales como el CAFAE, deben ser para todos los trabajadores- de carrera y reincorporados por sentencia judicial?				
7	¿La alta dirección trata con igualdad a los trabajadores de carrera y los que adquirieron estabilidad laboral por sentencia judicial?				
8	¿El sindicato de trabajadores sale en defensa de los derechos de los trabajadores con estabilidad laboral adquirida por sentencia judicial?				
9	¿La estabilidad laboral es sinónimo de conformismo, trabajar solo las horas que dispone el reglamento?				
10	¿Todos los trabajadores que poseen estabilidad laboral, se creen más frente a los contratados?				
	Dimensión Poder Discrecional Autoridad Administrativa:				
11	¿Es el Director de Personal quien debe disponer sobre la Reincorporación de un trabajador por sentencia judicial?				
12	¿Es el representante legal de la entidad quien en un acto personalísimo, debe disponer discrecionalmente sobre una orden judicial de reincorporación de un trabajador?				
13	¿Es suficiente un acta de reincorporación, donde solo se implementa una formalidad ante la orden del Juez?				
14	La remuneración del reincorporado con relación a los trabajadores de carrera a veces es ínfima ¿considera que es justo?				
15	¿Cada Gobernador entrante contrata a su personal, que a veces permanece los 04 años del mandato, luego ya no es renovado el contrato, inicia una acción judicial ¿deberían ser los contratos por concurso público?				
16	¿Muchos trabajadores hacen campaña para ser contratados, y el titular del pliego, ya gobernador				

	dispone a dedo su contrato?					
17	¿En sede administrativa el representante legal, tiene la prerrogativa de disponer discrecionalmente sobre la reincorporación judicial?					
18	¿La reincorporación judicial, debería ser solo a plazas orgánicas?					
19	¿Las sentencias judiciales son discriminatorias en el sentido de amparar a uno y dejar sin amparo a otros?					
20	¿La justicia está al mejor postor el que tiene dinero gana?					
	Dimensión Remuneración acorde con el desempeño laboral:					
21	¿Existe discriminación remunerativa entre nombrados y reincorporados por sentencia judicial?					
22	¿La remuneración engloba los demás incentivos laborales?					
23	¿Las horas adicionales a la jornada laboral deben ser consideradas como remuneración en el cálculo de compensación por tiempo de servicios?					
24	¿Se debe de considerar los alimentos como parte de la remuneración para servidores de carrera y reincorporados por sentencia judicial?					
25	¿La compensación por tiempo de servicio debe ser 30 sueldos y no una ínfima suma dineraria para los que tienen estabilidad laboral?					
26	¿La remuneración debe ser al año calendario de 14 sueldos y no como ahora 12 sueldos más bonificaciones exiguas?					
27	¿En Puerto Maldonado la remuneración cubre la canasta básica?					
28	¿Las remuneraciones están congeladas deben de sincerarse?					
29	La brecha entre la remuneración de los trabajadores de confianza y los servidores nombrados y reincorporados es alta. ¿Esto es justo?					
30	¿Los trabajadores nombrados y reincorporados tienen estabilidad laboral sin embargo existe una discriminación remunerativa?					
	Dimensión Satisfacción laboral:					
31	Tengo en claro ¿qué se espera de mí en el trabajo?					
32	¿Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo?					

33	¿En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días?					
34	¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?					
35	¿Mi Jefe, o alguien del trabajo, se preocupan por mí como persona?					
36	¿Alguien en el trabajo estimula mi desarrollo?					
37	¿En los últimos seis meses alguien habló sobre mi progreso?					
38	¿Mis opiniones cuentan en mi trabajo?					
39	¿La misión o propósito de la entidad me hacen sentir que mi trabajo es importante?					
40	¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?					

ANEXO 5: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO.**CARGO**

Puerto Maldonado, 31 de octubre de 2018

Señor:

Prof. Alfonso Bocangel Hancoco
DIRECTOR DE PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS


De nuestra mayor consideración.

Mediante la presente misiva, nos apersonamos ante su, autoridad a fin de saludarlo muy atentamente, y al mismo tiempo solicitarle que nos conceda la autorización para poder realizar encuestas a los servidores públicos de la sede del Gobierno Regional.

La petición la hacemos, porque estamos desarrollando la parte empírica de nuestra tesis, titulada "Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2018".

Mucho agradeceremos a su digna autoridad, se sirva disponer conforme lo solicitado.

Altamente agradecidos por tan fina atención.



Gilmar Wolker Cabello Nuñez
 Bach. en Derecho y C.P.
 UNAMAD



Rommel Quispe Cahuascanco
 Bach. en Derecho y C.P.
 UNAMAD



CARGO**SOLICITUD DE VALIDACIÓN DIRIGIDA A EXPERTOS**

Puerto Maldonado, 31 de octubre de 2018

Señor (a) Prof.(a)
Dr. Manuel Felipe Guevara Duarez


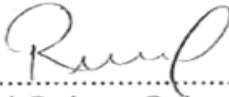
Presente

Reciba un cordial saludo

Motivado a su reconocida formación académica nos complace dirigirnos a usted para solicitar su valiosa colaboración para la validación de los cuestionarios que anexo, los mismos servirán para recolectar información relativa a la investigación denominada: "Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018", que será presentado para optar el título profesional de abogado.

Agradeciendo su valiosa colaboración en el desarrollo e impulso de la investigación, nos suscribimos de Ud.

Muy Cordialmente,


.....
Gilmar Wolker Cabello Nuñez
Bach. en Derecho y C.P.
UNAMAD
.....
Rommel Quispe Cahuascanco
Bach. en Derecho y C.P.
UNAMAD
05-NOV-2018



SOLICITUD DE VALIDACIÓN DIRIGIDA A EXPERTOS

Puerto Maldonado, 31 de octubre de 2018

Señor (a) Prof.(a)
Mg. María Isabel Puma Camargo

Presente

Reciba un cordial saludo

Motivado a su reconocida formación académica nos complace dirigirnos a usted para solicitar su valiosa colaboración para la validación de los cuestionarios que anexo, los mismos servirán para recolectar información relativa a la investigación denominada: "Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral reincorporados por sentencias judiciales en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018", que será presentado para optar el título profesional de abogado.

Agradeciendo su valiosa colaboración en el desarrollo e impulso de la investigación, nos suscribimos de Ud.

Muy Cordialmente,

.....
Gilmar Wolker Cabello Nuñez
Bach. en Derecho y C.P.
UNAMAD

.....
Rommel Quispe Cahuascanco
Bach. en Derecho y C.P.
UNAMAD

05-11-2018

ANEXO 6: FICHA DE VALIDACIÓN.

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. Datos generales:

Título del trabajo de Investigación:

RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CARRERA Y LOS QUE LOGRAN ESTABILIDAD LABORAL REINCORPORADOS POR SENTENCIA JUDICIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS.

Nombre del instrumento: Cuestionario

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL.

Investigador (a):

GILMAR WOLKER CABELLO NUÑEZ BACH. DERECHO
 ROMMEL QUISPE CAHUASCANCO BACH. DERECHO

II. Datos del experto:

Nombre y apellidos: MANUEL FELIPE GUEVARA DUAREZ (DR.)

Fecha: 05 NOVIEMBRE 2018

III. Observaciones en cuanto a:

1.-Forma: (semántica, redacción, coherencia lógica)

CLARIDAD

2.-Contenido: (coherencia en torno al instrumento, correlación entre ítems y dimensiones)

COHERENCIA

3.-Estructura (Profundidad significativa de los ítems)

PROFUNDIDAD

IV. Instrumento evaluado:

Procede su aplicación:

PROMEDIO DE VALORACIÓN 80%.
 MUY BUENO.

Debe corregirse :

Firma del Experto

DR. MANUEL F. GUEVARA D.

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. Datos generales:

Título del trabajo de Investigación:

RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE CARRERA Y LOS QUE LOGARON ESTABILIDAD LABORAL
REINCORPORADOS POR SENTENCIA JUDICIALES EN EL GOBIERNO
NO REGIONAL DE MADRE DE DIOS.

Nombre del instrumento: Cuestionario

CUESTIONARIO ESTABILIDAD LABORAL.

Investigador (a):

GILMAR WOLKER CABELLO NUÑEZ BACH. DERECHO
ROMMEL QUISPE CANUACCANCO BACH. DERECHO.

II. Datos del experto:

Nombre y apellidos: MANUEL FELIPE GUEVARA DUARTE (DR.)

Fecha: 05 NOVIEMBRE 2018....

III. Observaciones en cuanto a:

1.-Forma: (semántica, redacción, coherencia lógica)

CLARIDAD

2.-Contenido: (coherencia en torno al instrumento, correlación entre ítems y dimensiones)

COHERENCIA

3.-Estructura (Profundidad significativa de los ítems)

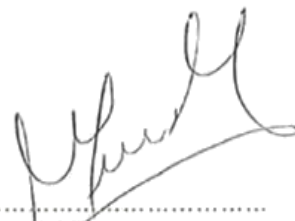
PROFUNDIDAD

IV. Instrumento evaluado:

Procede su aplicación:

PROCEDIO DE VALORACION 80%
MUY BUENO

Debe corregirse : _____



Firma del Experto
DR. MANUEL F. GUEVARA D.

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. Datos generales:

Título del trabajo de Investigación:

RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CARNEA Y LOS QUE LOGRAN ESTABILIDAD LABORAL REINCORPORADOS POR SENTENCIAS JUDICIALES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS.

Nombre del instrumento: Cuestionario

DESEMPEÑO LABORAL

Investigador (a):

GILMAR WOLKER CABELLO NUNEZ BACH. DELEGADO
ROMMEL QUISPE CAHUASCANCO BACH. DELEGADO

II. Datos del experto:

Nombre y apellidos: MARIA ISABEL PUJIA CAMARGO (MAG.)

Fecha: 05 - NOVIEMBRE - 2018

III. Observaciones en cuanto a:

1.-Forma: (semántica, redacción, coherencia lógica)

CONSISTENTE

2.-Contenido: (coherencia en torno al instrumento, correlación entre ítems y dimensiones)

CONSISTENTE

3.-Estructura (Profundidad significativa de los ítems)

CONSISTENTE

IV. Instrumento evaluado:

Procede su aplicación: PROCEDE UNOACION 80%
MUY BUENO

Debe corregirse : _____

Firma del Experto

Mg. MARIA I. PUJIA C.

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. Datos generales:

Título del trabajo de Investigación:

RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TNA.
BAJADORES DE CARRERA Y LOS QUE LOGRAN ESTA
BILIDAD LABORAL REINCORPORADOS POR SENTENCIA
JUDICIALES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS.

Nombre del instrumento: Cuestionario

DESEMPEÑO LABORAL.

Investigador (a):

GILMAR WOLKER CABELLO NÚÑEZ BACH. DERECHO
ROMMEL QUISPE CAHUASCANO BACH. DERECHO

II. Datos del experto:

Nombre y apellidos: MARÍA ISABEL PUMA CAMARGO (Mg.)

Fecha: 05. NOVIEMBRE. 2018

III. Observaciones en cuanto a:

1.-Forma: (semántica, redacción, coherencia lógica)

COHERENCIA

2.-Contenido: (coherencia en torno al instrumento, correlación entre ítems y dimensiones)

CONSISTENCIA

3.-Estructura (Profundidad significativa de los ítems)

CLARIDAD

IV. Instrumento evaluado:

Procede su aplicación:

PROMEDIO VALORACION 80%
MUY BUENO

Debe corregirse : _____

Firma del Experto

Mg. MARÍA I. PUMA. C.