

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

“LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUCONS J&M
CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. DE SAN MIGUEL,
CAJAMARCA 2021.”

Tesis para optar al título profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Autor:

Estrellita Mariana Cubas Bartolo

Asesor:

Mg. Guillermo Juniors Morales Benavides

<https://orcid.org/0000-0003-3969-4882>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ANGEL RENATO MENESES CRISPIN	20595160
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	JUAN JOSE SALGADO PORTUGAL	40350560
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	GUILLERMO JUNIORS MORALES BENAVIDES	46760104
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUCONS J&M CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. DE SAN MIGUEL, CAJAMARCA 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Dumfries and Galloway College Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por ser mi principal fuente de inspiración y por darme las fuerzas de seguir adelante cumpliendo mis objetivos. En segundo lugar, manifiesto mi gratitud a mis padres por su amor, trabajo duro y sacrificio a lo largo de toda mi etapa profesional. Gracias a ellos he llegado hasta aquí. Ser su hija es un enorme orgullo y privilegio, son los mejores padres.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradezco a la Universidad Privada del Norte por todos estos años de formación académica, al igual que a los docentes que contribuyeron a esta misma y me ayudaron a llegar hasta donde estoy ahora mismo, especialmente a mi asesor Guillermo Morales Benavides ya que, sin sus consejos e instrucciones, la realización del presente trabajo no se hubiese logrado de manera satisfactoria. También agradezco a mis familia y amigos por el continuo apoyo que me han brindado.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTARCT.....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz operacional de la variable estabilidad laboral	24
Tabla 2 Matriz operacional de la variable desempeño	25
Tabla 3 Cuestionario sobre estabilidad laboral.....	28
Tabla 4 Cuestionario sobre desempeño.....	28
Tabla 5 Cantidad de respuestas obtenidas de la variable estabilidad laboral	30
Tabla 6 Cantidad de respuestas obtenidas de la variable desempeño	32
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	35
Tabla 8 Análisis de correlación entre las variables estabilidad laboral y desempeño	35
Tabla 9 Análisis de correlación entre la dimensión salario y la variable desempeño	36
Tabla 10 Análisis de correlación entre la dimensión entorno laboral y la variable desempeño	36
Tabla 11 Análisis de correlación entre la dimensión habilidades y la variable desempeño	37
Tabla 12 Baremos para medir niveles de la variable estabilidad laboral	37
Tabla 13 Baremos para medir niveles de la variable desempeño	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Horas de capacitación del año 2016 al 2021	13
Figura 2 Afecta su salario en su desempeño	20
Figura 3 Esquema del estudio	22
Figura 4 Resultados obtenidos de cada pregunta por medio de la ponderación	31
Figura 5 Resultados obtenidos de cada pregunta por medio de la ponderación	33
Figura 6 Nivel general de la variable estabilidad laboral	37
Figura 7 Nivel general de la variable estabilidad desempeño	39

RESUMEN

El estudio se ha llevado bajo el propósito de determinar la relación que existe entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa en el sector empresarial, San Miguel, Cajamarca, 2021; planteándose como un estudio correlacional – no experimental, que se consideró como población a los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C., tomando una muestra de 71 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento encuesta con un total de 30 preguntas con el objetivo de determinar la correlación. Las conclusiones a las que se llegaron fueron que existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones salario, entorno laboral y habilidades, considerándose que las variables de estudio siendo la estabilidad laboral y el desempeño poseen una correlación fuerte. Estos hallazgos permiten compartir a la comunidad académica una perspectiva más amplia de lo que sucede en las empresas de dicho sector, recomendándose continuar con el estudio del grupo humano que carecen de revisiones fiscales y aun así se esmeran por cumplir con la ley impartida.

Palabras clave: Estabilidad laboral, desempeño, motivación, trabajadores.

ABSTARCT

The study has been carried out with the purpose of determining the relationship that exists between job stability and the performance of the company's workers in the business sector, San Miguel, Cajamarca, 2021; posed as a correlational - non-experimental study, which was demonstrated as a population to the workers of the company Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C., taking a sample of 71 collaborators to whom the survey instrument was applied with a total of 30 questions with the objective of Determine the compression. The conclusions reached were that there is a statistically significant relationship between the dimension's salary, work environment and skills, considering that the study variables being job stability and performance have a strong improvement. These findings allow the academic community to share a broader perspective of what happens in companies in this sector, recommending continuing with the study of the human group that lacks tax reviews and still strives to comply with the law.

Keywords: Job stability, performance, motivation, workers.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La estabilidad laboral es una de los aspectos más relevantes al momento de iniciar la búsqueda de empleo, de manera que es un factor que indica la conformidad con el puesto, la pretensión salarial y el esfuerzo, siendo este último una de las dimensiones propias del desempeño laboral; en este sentido, diversos autores refieren que existe una relación directa entre la estabilidad laboral y el desempeño (Aguirre, 2014). No sólo los trabajadores valoran este aspecto, sino también las empresas ya que inician a invertir en formación, recursos y estrategias que brindan mantener satisfechos a sus empleados (González et al, 2011).

La estabilidad incluye el derecho a que los trabajadores deben conservar sus puestos de manera indefinida, sin incurrir en errores previamente determinados o que no ocurran en circunstancias muy especiales, definiéndose también como el derecho del trabajador a conservar su empleo (Piza, 2014), garantizándose que los ingresos de los trabajadores, que es un medio indispensable para satisfacer las necesidades básicas de la familia perduren a lo largo de la duración del contrato (Chávez, 2016).

El desempeño son todos los comportamientos o comportamientos observados por los empleados relacionados con los objetivos de una organización, que se pueden medir de acuerdo con la capacidad de cada individuo y el nivel de contribución a la organización. El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado la piedra angular del éxito de las agencias de desarrollo, por lo que las personas responsables del talento están muy interesadas, aspectos que no solo pueden medirlo, sino también mejorarlo progresivamente (Aguirre, 2014); por otro lado, uno de los factores que afectan el desempeño laboral puede ser la motivación y también deben considerarse aquellos factores que definen la estabilidad laboral (Piza, 2014).

En el contexto mundial, Tobar (2004) que propuso un cuestionario formado por cuatro preguntas cerradas y contestaciones opción múltiple, aplicado a 70 trabajadores de distintas empresas de Guatemala.

En conclusión, con la información recogida se logró concluir que evidentemente los incrementos dados

a la bonificación e incentivo en el año 2010 y 2011 realmente afectó negativamente a la estabilidad laboral de los guatemaltecos a nivel operativo. Por ello recomendó realizar un análisis de los estudios obtenidos antes de tomar decisiones con respecto al incremento de su salario de los trabajadores.

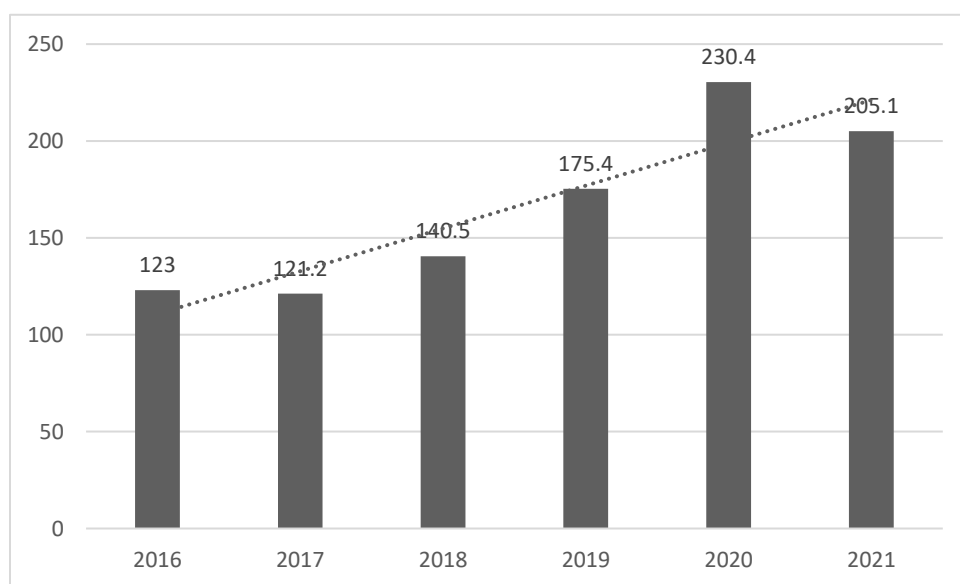
De igual manera Herrera (2010) con la intención de identificar los factores que motivan a los colaboradores de una empresa a permanecer en ella. Se aplicó un cuestionario a 169 colaboradores que desempeñaban diferentes funciones, entre edades comprendidas de 24 a 38 años. En respuesta a ello obtuvo que los factores que motivan la estabilidad laboral a los trabajadores son la motivación que uno les proporciona, En consecuencia, se recomendó diseñar un programa de incentivos económicos basados en la productividad y las necesidades individuales que pueda tener cada colaborador.

A nivel nacional, el Perú tiene una serie de problemas que afectan la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores por ejemplo en la entidad pública CAS ubicada en el Cercado de Lima, los principales problemas en el ámbito laboral son la falta de recompensas como incentivos, bonificaciones, la falta de trabajo de equipo y el apoyo recíproco entre compañeros de trabajo. Estos problemas están relacionados con el desempeño y la estabilidad laboral de los trabajadores CAS, a consecuencia de ello tenemos la responsabilidad y metas establecidas a alcanzar, la cantidad y calidad del trabajo realizado, las relaciones mutuas entre trabajadores, falta de charlas y capacitaciones.

En Perú, se ha observado que las empresas solo destinan apenas un 30% de su presupuesto en la formación y capacitación que se les brinda a sus trabajadores. Esta asignación inadecuada ha provocado que en nuestro país la disminución del desempeño laboral sea debido al estrés que sufre cada trabajador, por problemas familiares, por la falta de motivación emocional, por la escasa delegación de responsabilidades por parte de los superiores y la frustración derivada de un trabajo en equipo ineficaz. El 70% en el país, tanto de empresas privadas y estatales sufren de estos problemas, pocas son las empresas que optan por soluciones rápidas sin antes hacer un análisis de la situación, muchas veces las empresas erróneamente aumentan las horas de trabajo, porque creen que rendirán más obteniendo un resultado negativo, ellos terminan más agotados algunos enfermos y se precipitan a perder buenos trabajadores con gran talento humano.

A nivel local, en Cajamarca se ha visto que los trabajadores no son motivados por sus capacidades o habilidades, muchas empresas tanto públicas como privadas dejan de lado a consecuencia pierden talentos por no saber plantear soluciones rápidas. En la empresa privada Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. ubicada en una provincia de Cajamarca (San Miguel), se observó la falta de interés por sus trabajadores, ellos no estaban contentos con el salario que recibían por lo tanto su desempeño solo era por cumplir sus deberes, se recomendó a la empresa analizar el problema incentivando, brindando charlas y capacitaciones que aporten puntos positivos a cada trabajador. Lo mencionado es muy importante tenerlo presente en una empresa uno de ellos las capacitaciones brindadas a los trabajadores. Las capacitaciones juegan un papel esencial en la realización de tareas y proyectos, ya que es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en un entorno laboral y realizar las tareas que se les encomiendan. A continuación, en la Figura 1, se muestra un reporte de las horas efectivas anuales de capacitaciones que se realizaban a los trabajadores de la empresa privada Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C.

Figura 1 Horas de capacitación del año 2016 al 2021



Nota. Se observa la cantidad de horas totales desde el año 2016 al 2021, que la empresa Grucons J&M
Cubas Bartolo, E.

Contratistas Generales S.A.C. brindaba capacitaciones a sus trabajadores.

Para la sustentación del estudio de la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño se apoyará en investigaciones previas, donde en primer lugar se presentan antecedentes internacionales.

Montes (2015) en la investigación titulada: *“La estabilidad laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional de los colaboradores del consejo de la judicatura del cantón Ambato, provincia de Tungurahua”* de la ciudad de Ambato, Ecuador, la intención era darse cuenta de cómo afecta la inestabilidad laboral en el desarrollo organizacional del Consejo de la Judicatura de Ambato. La investigación realizada se enmarca dentro del tipo descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. Se realizó una encuesta entre 100 colaboradores, que finalmente se obtuvo como resultados que la estabilidad laboral influye en gran medida en el desempeño de los colaboradores, por lo tanto, el autor concluye que identificando los problemas reales que sufre esta institución propuso un programa motivacional de empowerment y liderazgo el objetivo de esta propuesta es mejorar la estabilidad de los colaboradores; además constará de cuatro guías dirigidas a la mejora institucional.

Perez (2011) en la investigación titulada: *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King”* Universidad de San Carlos de Guatemala, el objetivo principal del estudio era describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, definiendo los factores que lo componen e influyen en él, así como y describir sus características del mismo y su relación con el clima organizacional. Se utilizó un método cuantitativo para evaluar los distintos procesos y actividades en los restaurantes de comida rápida seleccionados. Se demuestran los resultados que existe una relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional.

Por tanto, el autor concluye que el clima organizacional del personal de los restaurantes es beneficioso para la organización y en las actividades asignadas a sus tareas también tienen un efecto positivo en su desempeño laboral.

Palomino y Peña (2016) en la investigación titulada: *“El clima laboral y su incidencia con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de distribución y librería Venoplast ltda”* de la ciudad de Cartagena, Colombia, tuvo como objetivo estudiar la relación entre el clima laboral y el

desempeño laboral de los trabajadores de la sociedad Distribuidora y librería Venoplast Ltda. El tipo de investigación es descriptivo además de correlacional, los resultados obtenidos muestran que existe una gran similitud entre el análisis del clima laboral y su incidencia con el desempeño. Por ello los autores concluyen que el siguiente estudio cumple con el objetivo general de dicha investigación, que además fue examinar la incidencia del clima laboral y también el desempeño laboral de los empleados de la sociedad Distribuidora y librería Venoplast Ltda. Por lo tanto, se realizó una contribución significativa a la investigación y al conocimiento a través de una indagación detallada, parcial, seria y sistemática.

A continuación, se tomarán como base de la investigación antecedentes nacionales.

Ravelo (2014), en la investigación titulada: *“El clima organizacional y el desempeño laboral en el área de inventores de programas masivos-División de Auditoría-Intendencia Regional de la Libertad de las Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, 2013”*, Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Su finalidad era determinar la influencia del clima organizacional, en el desempeño laboral de los colaboradores que integran el área de inventores. Este estudio utiliza un método inductivo deductivo, un diseño de investigación transeccional-correlacional para probar las hipótesis propuestas. Se tomó una muestra de 15 personas, lo que ha permitido llegar a la conclusión de que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral. El autor ha concluido de esta investigación que el clima organizacional en la intendencia regional es bueno y el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto competencia y competente.

Cruz (2015) en la investigación titulada: *“Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal de la Dirección Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas – 2015”* (Tesis maestría); de la ciudad de Lima, Perú, tuvo como objetivo determinar la relación problemática 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 del Perú. Para ello se tuvo en cuenta el enfoque y modelo de gestión pública, cuyo proceso implica en planificar, organizar, dirigir y evaluar los resultados institucionales. La investigación mencionada se enmarca dentro del tipo descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental. Se tomó una muestra

a 120 trabajadores; la cual se determinó utilizando la tabla de error de Fisher, Arkin y Colton. Los resultados indican que existe una relación entre la estabilidad laboral y el desempeño. Por lo tanto, el autor concluye que, si se respetara la estabilidad laboral de acuerdo a las leyes vigentes, se podría lograr un alto desempeño de los trabajadores, por consecuencia, los servicios que presta la institución serán invaluables, oportunos y de calidad logrando la satisfacción de los usuarios y la comunidad en general.

De la Cruz & Huaman (2016) en la investigación titulada: “*Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*”, Huancavelica, Perú. Su propósito era determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esta investigación es tipo correlacional se tomó una muestra a 32 trabajadores de la modalidad de contrato CAS porque se tiene como propósito evaluar la relación entre dos o más conceptos, descriptivo ya que busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de las personas y transeccional. Los resultados exhiben que existe una correlación entre ambas variables, por lo que los autores concluyeron que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional, por tanto, mediante jornadas de sensibilización mediante talleres, capacitaciones, jornadas de afianzamiento de normas de convivencia, desarrollando lo mencionado progresivamente fortalecerá el clima organizacional.

Calderón (2017) en su tesis de postgrado: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017*”, de la Universidad Cesar Vallejo Lima, Perú, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. Esta investigación se realizó utilizando bajo el esquema del método hipotético deductivo, de tipo correlacional, diseño no experimental, transversal y descriptivo. El estudio utilizó una muestra probabilística de 166 trabajadores del departamento de informática. Los resultados mostraron que la satisfacción influye positivamente en la organización. Por lo tanto, el autor concluyó que existe una alta correlación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral con un índice de correlación de 97.88%, por lo que se sugiere que ambas variables son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas y

Cubas Bartolo, E.

desarrollando buenas propuestas mejoraría el clima organizacional y la satisfacción laboral en el departamento de informática.

Escandón (2016) en la investigación titulada: *“Influencia de la estabilidad laboral como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo de la compañía acuícola Junín S.A.C. Huancayo (2015)”* de la ciudad de Junín, Perú, el objetivo fue determinar el nivel de desempeño de los trabajadores contratados y de quienes lograron estabilidad laboral en la Compañía Acuícola Junín S. A. C. El estudio utilizó un método descriptivo y se tomó una muestra compuesta por 39 personas. Los resultados indicaron que la estabilidad laboral tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, el autor concluye que el desempeño del personal que logró estabilidad laboral es significativamente mayor que el personal contratado, en las dimensiones de propósito, comunicación, reconocimiento, supervisión-control y toma de decisiones, que son esenciales para tener buenos resultados.

A su vez, se presentan los antecedentes a nivel local.

Fernández (2019) en su estudio titulado: *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud Cutervo, Cajamarca 2017”* de la ciudad Cajamarca, Perú, tuvo como finalidad determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Dirección Subregional De Salud Cutervo Cajamarca, 2017. La investigación se realizó como un estudio transversal no experimental con un diseño de estudio descriptivo correlacional usando como técnica la recolección de información se tomó como población a 110 trabajadores del departamento de administración y se obtuvo como resultado que las variables se muestran altamente significativas. El autor concluye que existe una relación directa de un grado moderado entre el nivel del clima organizacional y el desempeño laboral de la Dirección Subregional De Salud Cutervo Cajamarca, 2017.

Para la fundamentación de la presente investigación nos apoyaremos en las siguientes bases teóricas, por ello se hará referencia a la primera variable:

La estabilidad laboral garantiza directamente los ingresos de los trabajadores, que son un medio

indispensable para satisfacer las necesidades básicas de la familia. Garantiza los ingresos de la empresa, al proporcionar un equipo de expertos capacitados y proporcionará una producción y productividad satisfactoria. La estabilidad laboral no solo beneficia a los trabajadores y a los empresarios, sino que también es importante para lograr el desarrollo orgánico, económico y social, y conseguir la armonía, la paz social y laboral, por otra parte, la estabilidad laboral en el empleo suele proporcionar permanencia a la relación laboral, donde la terminación de la relación laboral depende solo de los deseos de los trabajadores o de los empresarios.

Ruiz (2017) se indica que las dimensiones de la estabilidad laboral son las habilidades y desarrollo, salario, estabilidad, tiempo, entorno laboral y negociación colectiva; siendo dimensiones empleadas para determinar la calidad del empleo; los estudios de Bravo (2015) y Gutiérrez y Ochoa (2016) establecen resultados basados en la medición de las dimensiones detectando que el *salario, el entorno laboral y las habilidades* son los aspectos con mayor tasa de relación.

En el Perú los indicadores de *entorno laboral* satisfactorio son muy bajos, como se puede observar en una encuesta realizada por la Organización Supera (2014), “Índice de Compromiso”, publicada en el diario El Comercio, que tiene como objetivo conocer el nivel de felicidad de las personas con su ámbito laboral, el estudio tuvo como resultado las siguientes alternativas más valoradas: Mayor reconocimiento, capacitaciones continuas y mejor comunicación un 52%, 49% y 48% respectivamente. Cabe señalar que el crecimiento salarial fue el factor menos valorado con un 39%. El *salario* es una de las principales razones más importantes para comprobar la eficiencia de los trabajadores.

Acorde al mismo análisis, de la presente investigación nos apoyaremos en las siguientes bases teóricas, por ello se hará referencia a la segunda variable:

Ardila y Ortiz (2013) sostienen que el desempeño se ve influenciado por la forma en que los trabajadores se comportan en relación a sus puestos, sus responsabilidades, sus atribuciones, tareas y actividades en el trabajo, y está determinada por la interacción entre ellos y la organización empresarial. En este caso, es debe priorizar en brindar empleos estables a los trabajadores que ingresan a las empresas, estos trabajadores se esfuerzan por obtener los beneficios más apropiados según el puesto al que aspiran

Cubas Bartolo, E.

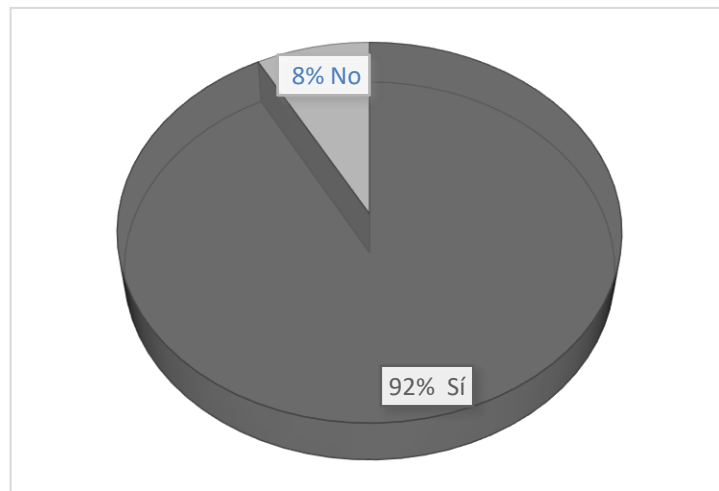
ocupar, ya que de ello depende la mejora de su desempeño laboral. Esto se considera factor fundamental para medir la efectividad y el éxito de una organización (Solis, 2018).

Se plantean como dimensiones de la variable desempeño al puesto de trabajo, condiciones de trabajo, competencias, perfeccionamiento, motivación y rendimiento, siendo la más relacionada *el puesto de trabajo, la motivación y las condiciones de trabajo*.

Locke (1968) afirma que la motivación que los trabajadores desarrollan en sus puestos de trabajo es un acto consciente y su nivel de esfuerzo o ejecución estará en función al grado de dificultad de los objetivos que se proponga alcanzar. Actualmente esta teoría se aplica en diversas empresas que permiten definir los objetivos que corresponden a los trabajadores y persuadirles para que los acepten y desarrollen su trabajo para alcanzarlo. Para ello, estos objetivos deben adaptarse a las características particulares de cada individuo según sus habilidades, conocimientos y actitudes.

Muchas empresas de diferentes sectores, hasta la actualidad muestran muy poco interés por la estabilidad laboral y desempeño de sus trabajadores, muestran un rango mínimo por el bienestar de ellos mismos, como se muestra en la figura 1 que los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C., indican que el sueldo es el principal factor que incide en el rendimiento de los trabajadores por ello el estudio se justifica teóricamente ya que se busca resolver a tiempo y mostrar la gran importancia que tienen estos conceptos, aplicarlos en su día a día laboral, a su vez se justifica de manera práctica porque permitirá a la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. evidenciar su situación respecto a estos temas y así mismo tomar decisiones que le permitan crecer como empresa, de esta manera contribuirá con la economía y bienestar de la sociedad, porque podrá asegurar el empleo de muchas personas que hoy en día lo necesitan además pagará impuestos que permiten que se desarrollen proyectos de mojará pública.

Figura 2 *Afecta su salario en su desempeño*



Nota. Se puede evidenciar, de acuerdo a los porcentajes registrados en el gráfico, que casi la totalidad de los trabajadores encuestados consideran que su salario afecta su desempeño, ya que como manifestaron no están de acuerdo con la remuneración que perciben y esta insatisfacción afecta su rendimiento de manera directa

1.2. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el salario y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.

Objetivo Específicos

- Determinar la relación entre el salario y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.
- Determinar la relación entre las habilidades y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.

Hipótesis Específicas

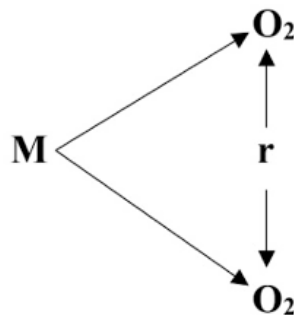
- Existe una relación directa entre el salario y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.
- Existe una relación directa entre el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.
- Existe una relación directa entre las habilidades y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El enfoque del estudio es cuantitativo, dado que el estudio recabará datos numéricos que serán procesados para obtener tasas que permitan relacionar el estudio, Tamayo (2007) explicó que este tipo de investigación se enfoca en la comparación entre teorías existentes y el conjunto de hipótesis resultante, que son necesarias para obtener muestras, ya sean aleatorias o diferenciadas, pero representativas de la población o fenómeno en estudio. Es de tipo no experimental, de manera que no se expondrán a los objetos de estudio ni a las variables, se estudiarán en su contexto natural, en un único momento; acorde a ello, Hernández et al. (2010) indica que en la investigación no experimental no se manipulan deliberadamente las variables. De acuerdo al conocimiento perseguido, el estudio es aplicado, considerando busca generar conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo, basado fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación, (Lozada, 2014), siendo acorde a la recolección de datos y medición retrospectivo, por lo que de acuerdo al tiempo de evaluación es correlacional.

Figura 3 Esquema del estudio



Donde:

M: Representa a la muestra de trabajadores de la empresa Grucons J&M

Contratistas Generales S.A.C.

O1: Variable estabilidad laboral

O2: Variable desempeño

r: Relación de las variables

2.2. Población y muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que, la “Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones; se procede a ser estudiada sobre la cual se pretende generalizar los resultados” (pag.174)

La población del estudio se encontrará conformada por 71 trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca.

Para determinar la encuesta se aplicó un muestreo no probabilístico, porque se trabajará con una población pequeña un muestreo por conveniencia, por lo tanto, la muestra está conformada por toda la población que vendrían a ser los 71 trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca.

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1 Matriz operacional de la variable estabilidad laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
ESTABILIDAD LABORAL	<p>La estabilidad laboral garantiza directamente los ingresos de los trabajadores, que es un medio indispensable para satisfacer las necesidades básicas de la familia. Garantiza los ingresos de la empresa, porque el equipo de expertos capacitados y proporcionará una producción y productividad satisfactorias Ruiz (2017)</p>	<p>La medición de las dimensiones de la variable estabilidad laboral se realiza mediante un cuestionario diseñado acorde a la escala Likert.</p>	Salario	Remuneración	¿Estás de acuerdo con la remuneración que percibes?	<p>Escala Likert (1 - Totalmente en desacuerdo, 2 - Desacuerdo, 3 - indiferente, 4 - de acuerdo, 5 - Totalmente de acuerdo)</p>	
					¿La remuneración que recibes te motiva a dar lo mejor?		
				Incentivos	¿La empresa te brinda reconocimiento e incentivos cuando logras un buen rendimiento en tu función?		
					¿Los bonos recibidos por tu desempeño son adecuados?		
			Entorno Laboral	Formación	¿La empresa te ofrece un plan de beneficios sociales acorde a tus necesidades personales y familiares?		
					¿Tu centro de trabajo te proporciona estabilidad y seguridad?		
					¿Te sientes satisfecho con tu trayectoria laboral dentro de la empresa?		
					¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la empresa para la cual laboras?		
					Capacitación		¿Te sientes satisfecho con las herramientas de trabajo que te proporciona la empresa para realizar tus actividades?
							¿El trato que recibes de tus superiores te hace sentir parte de la empresa?

Habilidades	Comunicación	¿Escuchas abiertamente y con buena disposición?
		¿Transmites una comunicación eficaz con tus compañeros de labores?
	Trabajo en equipo	¿Mantienes una buena resiliencia comunicativa al presentar errores en la empresa?
		¿Ayudas a prevenir y resolver conflictos en la empresa?
		¿Trabajas objetivamente con otras áreas de la empresa?

Elaboración: Propia.

Tabla 2 Matriz operacional de la variable desempeño

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
DESEMPEÑO	Ardila y Ortiz (2013) plantea que el desempeño es el resultado del comportamiento de los trabajadores con respecto a sus puestos, sus atribuciones, tareas y actividades, y depende del proceso de mediación o	La medición de las dimensiones de la variable desempeño se realiza mediante un cuestionario diseñado acorde a la escala Likert	Puesto de trabajo	Porcentaje de empleados	¿Consideras adecuado el número de trabajadores presentes en la empresa?	Escala Likert (1 - Totalmente en desacuerdo, 2 - Desacuerdo, 3 - indiferente, 4 - de acuerdo, 5 -
				Calidad de trabajo	¿Presentas alguna dificultad en tu puesto de trabajo?	
			Compensación,	¿Recibes la preparación necesaria para realizar el trabajo?		
				¿Cómo consideras que resultó tu calidad de trabajo en el presente año?		
				¿Crees que motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?		

ajuste entre ellos y
la empresa.

Motivación

seguridad en el
empleo

¿Recibes la seguridad necesaria en tu lugar de
trabajo?

Totalmente
de acuerdo)

¿Deseas continuar laborando para la empresa
por más tiempo?

Oportunidades
de desarrollo

¿Crees que tienes oportunidades para crecer
profesionalmente?

¿Te gusta participar en las actividades que se
planifican en la empresa?

¿Te sientes motivado en tu ambiente laboral?

Condiciones
de trabajo

Ambiente
laboral

¿Existen áreas de distracción para descansar en
los tiempos libres?

¿Crees que tu trabajo es compatible con los
objetivos de la empresa?

Jornada de
trabajo

¿Tu jornada de trabajo es óptima?

¿Las horas de trabajo desempeñadas en tu
producción son las adecuadas?

Elaboración: Propia.

2.4. Técnicas e Instrumentos

2.4.1. Técnicas

En metodología de la investigación científica, el término técnicas de recolección de información alude según Yuni, J (2006) a “los procedimientos mediante los cuales se generan informaciones válidas y confiables, para ser utilizadas como datos científicos” (p. 29). Para elegir una técnica adecuada deben tenerse en cuenta dos aspectos, como el enfoque de la investigación y la realidad estudiada, a partir de la recolección de los datos. En este presente estudio, las técnicas que se utilizaron son análisis documentarios y la encuesta, con el objetivo de recolectar la información necesaria, y al ser cuantitativo son las técnicas más adecuadas para este tipo de investigación.

Entre las técnicas de recolección de datos utilizados, tenemos:

- **Análisis documentarios:** Se empleó el análisis documentario para reunir la base teórica de esta investigación, a partir de lo cual podremos obtener datos de las citas bibliográficas de autores relevantes. La recolección de información se llevó a cabo en las bibliotecas de algunas Universidades, textos adquiridos, y la información disponible en internet.
- **Encuesta:** Según López y Fachelli (2015) menciona que la encuesta es una técnica utilizada para obtener información mediante la interrogación de las personas cuyo objetivo es conseguir de forma metodológica acciones sobre los aspectos que se deslazan de un conflicto de indagación previamente establecido (p.8) En mi caso, utilizaré la presente técnica con el fin de recolectar información referente a las variables; la encuesta será aplicada a los colaboradores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C.

2.4.2. Instrumento

El Cuestionario

Según Fernández, Baptista, & Hernández (2010) mencionan que, “Un cuestionario

consiste en un conjunto de preguntas relativas a una o más variables que se van a medir” (pag.217).

Los ítems del cuestionario se formulan de forma que cubran los objetivos del estudio y lleguen a la problemática, así como a su posible solución. De esta forma, es el investigador quien se encarga de depurarlo antes de utilizarlo.

El cuestionario utilizado en esta investigación se diseñó en función de cada una de las dimensiones que engloban las variables de estudio, con el fin de tocar todo el temario y encontrar la posible solución o responder a la necesidad planteada en el estudio.

Tabla 3 Cuestionario sobre estabilidad laboral

Estructura del Cuestionario			
Dimensiones	Ítems	Total	Porcentaje
Salario	1,2,3,4,5	5	33,33%
Entorno Laboral	6,7,8,9,10	5	33.34%
Habilidades	11,12,13,14,15	5	33.33%
Total de ítems		15	100%

Elaboración: Propia.

Tabla 4 Cuestionario sobre desempeño

Estructura del Cuestionario			
Dimensiones	Ítems	Total	Porcentaje
Puesto de Trabajo	1,2,3,4,5	5	33,33%
Motivación	6,7,8,9,10	5	33.34%
Condiciones de Trabajo	11,12,13,14,15	5	33.33%
Total de ítems		15	100%

Elaboración: Propia.

2.5. Materiales

Para la realización del estudio se considera como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, para efectuar el diseño del instrumento se considera como material un formulario de Google

o también entendido como un cuestionario virtual con la finalidad de no irrumpir con la normativa del Estado

como medida de prevención al contagio de Covid-19, del mismo modo, se plantean 15 preguntas para el instrumento de medición de la estabilidad laboral y 15 preguntas para la medición del desempeño, siendo un instrumento creado que cumplirá con los elementos de validez mediante la autorización de uso de instrumento validado por 3 docentes universitarios con experiencia laboral en el área con el grado de Maestros. Posterior a ello, se efectuará la aplicación de los instrumentos calculándose un aproximado de 25 minutos en el caso de poder obtener una participación presencial o compartiendo el link del cuestionario digital a sus teléfonos móviles.

2.6. Procedimiento de Tratamiento

Para el proceso de recolección de datos, se tuvo en cuenta la aplicación de cada una de las técnicas e instrumentos mencionados en el punto 2.4 y seguimos los siguientes pasos:

1° Realizamos una revisión exhaustiva de bibliografías pertinentes sobre las variables de estudio y posteriormente las formulamos en el marco teórico.

2° Se establecieron coordinaciones con el gerente de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca para obtener la autorización y facilitar información con el fin de realizar la presente investigación.

3° Los instrumentos de encuesta (cuestionarios) para ambas variables se administraron mediante un formulario virtual llamado formulario de Google, enviado virtualmente a los colaboradores de dicha empresa, el cual tuvo como duración 25 minutos y cada variable contaba con 15 preguntas a responder, el siguiente enlace se encontrarán las preguntas que se utilizarán para poder recoger los datos.
<https://forms.gle/trMPwKVzgiAzcgJ8>

4° A partir de la información obtenida, se describieron los resultados de ambas variables para luego establecer su asociación mediante estadística cuantitativa.

5° En el último paso, se analiza y desglosa de la información obtenida con el instrumento, los datos se tabularán utilizando el Software de Microsoft Excel y el programa SPSS versión 25. Posteriormente, se determinará la situación actual de la unidad de análisis a partir de los resultados obtenidos.

2.7. Análisis de Datos

El propósito del análisis de datos fue dividir la información obtenida en datos mínimos para un mejor análisis, organización, resumen y presentación. El análisis de datos realizado mediante el método científico también ayuda a derivar grandes cantidades de datos que ayudan a reducir la incertidumbre sobre el problema. Por tanto, el problema es válido, la información y las conclusiones son válidas y, además, es posible una toma de decisiones coherente basado en el análisis realizado (Adasme y Zuñiga, 2020). La toma del instrumento termina al recuperar la información proporcionada por la muestra. Posterior a la recolección de datos, se procederá a generar un análisis de datos mediante el baseado de la información recopilada a la base de datos creada en el programa Microsoft Excel, donde se agrupará la información por pregunta, por indicador y por dimensión y finalmente por variable, de manera que se efectúen tablas y figuras que permitan su mejor interpretación. En el caso estadístico, se hará uso del programa SPSS versión 25 para procesar las correlaciones. Los detalles de las respuestas a la encuesta realizada son los siguientes.

2.7.1. Ponderación de cada respuesta de la variable estabilidad laboral

En la Tabla 5, se concluyó cuantas preguntas fueron realizadas virtualmente a los encuestados. El cuestionario de la encuesta constaba de cinco opciones, totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, cada opción con una ponderación del 1 al 5.

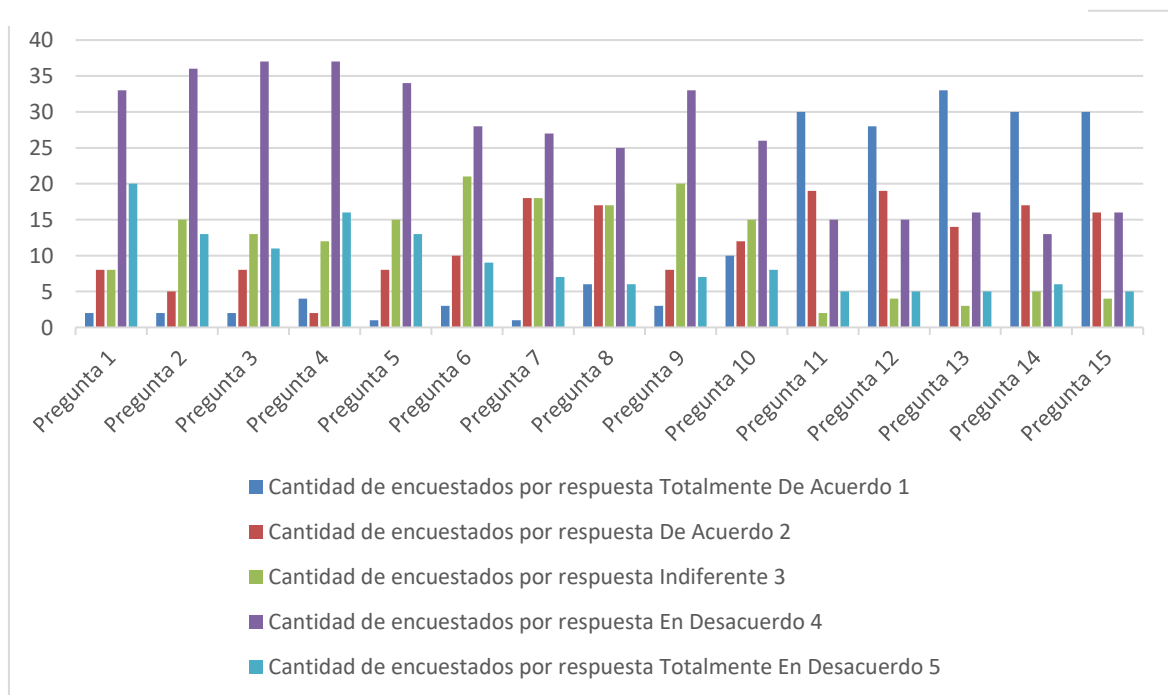
Tabla 5 Cantidad de respuestas obtenidas de la variable estabilidad laboral

Preguntas	Cantidad de encuestados por respuesta				
	Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente En Desacuerdo
	1	2	3	4	5
Pregunta 1	2	8	8	33	20
Pregunta 2	2	5	15	36	13

Pregunta 3	2	8	13	37	11
Pregunta 4	4	2	12	37	16
Pregunta 5	1	8	15	34	13
Pregunta 6	3	10	21	28	9
Pregunta 7	1	18	18	27	7
Pregunta 8	6	17	17	25	6
Pregunta 9	3	8	20	33	7
Pregunta 10	10	12	15	26	8
Pregunta 11	30	19	2	15	5
Pregunta 12	28	19	4	15	5
Pregunta 13	33	14	3	16	5
Pregunta 14	30	17	5	13	6
Pregunta 15	30	16	4	16	5

Nota. Cada ponderación corresponde a la cantidad de encuestados que han elegido entre las cinco opciones.

Figura 4 Resultados obtenidos de cada pregunta por medio de la ponderación



Nota. La numeración obtenida significa la cantidad de encuestados que eligieron alguna de las cinco opciones de respuesta.

2.7.2. Ponderación de cada respuesta de la variable desempeño

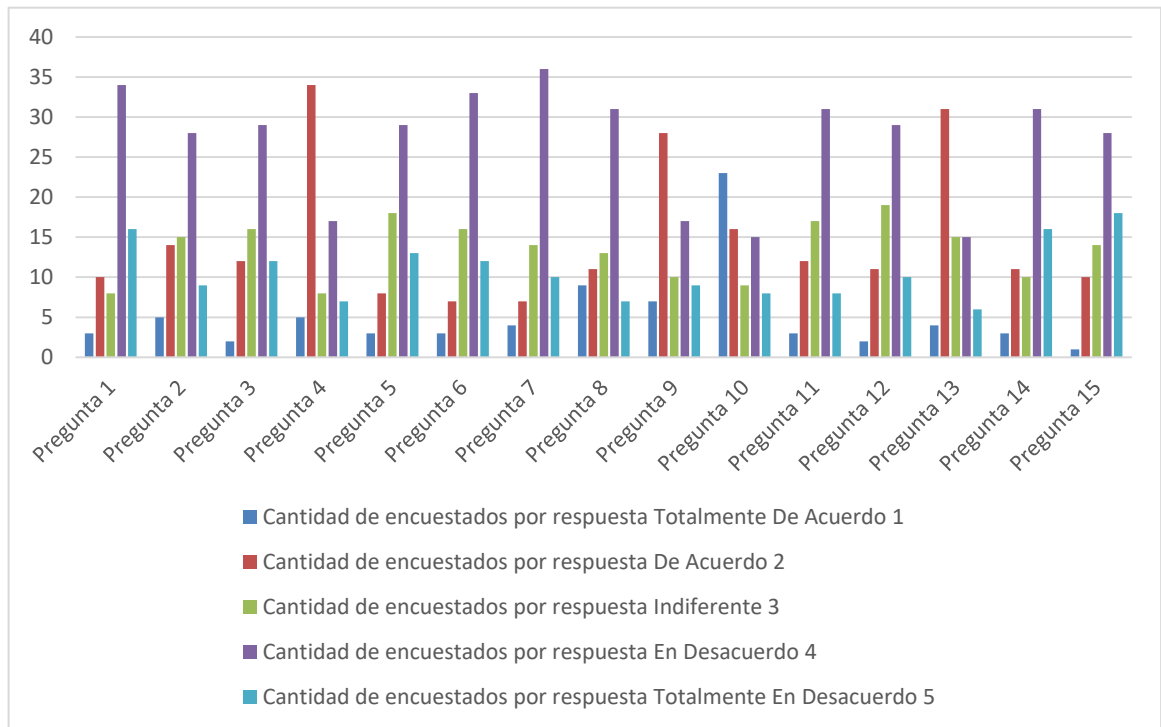
En la Tabla 6, se visualiza la cantidad de preguntas que fueron realizadas a los encuestados de manera virtual, en ese sentido, se tuvo que colocar a cada opción de respuesta una ponderación, y que sirvió para obtener un promedio de respuesta por cada pregunta.

Tabla 6 Cantidad de respuestas obtenidas de la variable desempeño

Preguntas	Cantidad de encuestados por respuesta				
	Totalmente De Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente En Desacuerdo
	1	2	3	4	5
Pregunta 1	3	10	8	34	16
Pregunta 2	5	14	15	28	9
Pregunta 3	2	12	16	29	12
Pregunta 4	5	34	8	17	7
Pregunta 5	3	8	18	29	13
Pregunta 6	3	7	16	33	12
Pregunta 7	4	7	14	36	10
Pregunta 8	9	11	13	31	7
Pregunta 9	7	28	10	17	9
Pregunta 10	23	16	9	15	8
Pregunta 11	3	12	17	31	8
Pregunta 12	2	11	19	29	10
Pregunta 13	4	31	15	15	6
Pregunta 14	3	11	10	31	16
Pregunta 15	1	10	14	28	18

Nota. Cada ponderación corresponde a la cantidad de encuestados que han elegido entre las cinco opciones.

Figura 5 Resultados obtenidos de cada pregunta por medio de la ponderación



Nota. La numeración obtenida significa la cantidad de encuestados que eligieron alguna de las cinco opciones de respuesta.

2.8. Aspectos éticos

En la parte de aspectos éticos, la información que fue recopilada para la presente investigación respalda la propiedad intelectual de los autores, con relación a las teorías y antecedentes, por lo que fue citado de manera correcta según las normas APA, anunciando la referencia bibliográfica de cada información de todos los artículos científicos y libros virtuales. Además, el propósito del trabajo de investigación servirá como antecedente para futuros trabajos de estudio, dado que toda la información presentada se encuentra validada y servirá como fuente de apoyo.

2.9. Aplicación de Herramientas

El proceso de recolección de datos, se inicia contactando a la muestra, explicando los objetivos del estudio y solicitando la aceptación mediante firma del consentimiento informado de participación en el estudio. Posterior a ello, se efectuará la aplicación de los instrumentos calculándose un aproximado de 25 minutos compartiendo el link del cuestionario digital a sus teléfonos móviles. La toma del instrumento termina al recuperar la información proporcionada por la muestra. Posterior a la recolección de datos, se

Cubas Bartolo, E.

procederá a generar un análisis de datos mediante el baseado de la información recopilada a la base de datos creada en el programa Microsoft Excel, donde se agrupará la información por pregunta, por indicador y por dimensión y finalmente por variable, de manera que se efectúen tablas y figuras que permitan su mejor interpretación. En el caso estadístico, se hará uso del programa SPSS versión 25 para procesar las correlaciones, en este caso, dado que se emplea una escala Likert, se opta por efectuar el cálculo de Rho de Spearman,

2.10. Métodos

Los métodos propuestos son los siguientes:

- Se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov Smirnova (K-S) y Shapiro-Wilk para identificar la distribución normal de los datos obtenidos.
- Luego se aplicó la correlación Rho de Spearman (Hernández, 2012).
- Finalmente, en análisis e interpretación de datos se utiliza estadística descriptiva e inferencial para alcanzar los objetivos planteados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 7 Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTABILIDAD LABORAL	,119	71	,014	,951	71	,008
DESEMPEÑO	,063	71	,200*	,978	71	,252

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

En la presente Tabla 7, se puede evidenciar el análisis mediante la prueba de normalidad, por medio de los estadísticos Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk, evidenciando que la variable estabilidad laboral tiene un valor de significancia menor al 0.05; por lo que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por lo tanto, se aplicó estadísticos no paramétricos para los estudios inferenciales.

Tras la aplicación de los instrumentos en la muestra, se logró recopilar valiosa información que ha permitido llevar a cabo el cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos planteados, considerándose el cálculo de correlación por la herramienta estadística Rho de Sparman cuya interpretación general radica en que si el valor o tasa obtenida es mayor o igual a 0.05; indica una fuerte correlación positiva, mientras que si es un valor menor a 0.05 indica una fuerte correlación negativa; cabiendo la posibilidad de que se tenga un valor cercano a cero que indica que no hay correlación lineal (Martinez et al., 2009). De esta manera, se obtiene que:

Primero, respecto al objetivo general siendo determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño.

Tabla 8 Análisis de correlación entre las variables estabilidad laboral y desempeño

CORRELACIONES RHO		ESTABILIDAD LABORAL	DESEMPEÑO
ESTABILIDAD LABORAL	Rho	1,000	,734**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	71	71

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

En la **Tabla 8**, se observa los resultados obtenidos mediante el análisis de correlación de Rho de Spearman demostrando que la variable estabilidad laboral y desempeño es altamente significativa 0.00 con un nivel de relación positiva alta ,734 (Tabachnick y Fidell, 2013). Por lo que, se cumple con la hipótesis planteada, infiriendo que a mejor estabilidad laboral mejor es el desempeño de los colaboradores en la organización.

Segundo, respecto al objetivo específico 1, siendo determinar la relación entre la dimensión salario y la variable desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.

Tabla 9 *Análisis de correlación entre la dimensión salario y la variable desempeño*

CORRELACIONES RHO		SALARIO	DESEMPEÑO
	Rho	1,000	,446**
SALARIO	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	71	71

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

En la presente tabla, se puede evidenciar mediante el análisis inferencial de Rho de Spearman que la dimensión salario perteneciente a la variable estabilidad laboral se correlaciona de manera directa y significativa con la variable desempeño, obteniendo un nivel de significancia de 0.00 con un nivel de relación positiva media ,446 (Tabachnick y Fidell, 2013). Por lo que, cumple con la hipótesis planteada.

Tabla 10 *Análisis de correlación entre la dimensión entorno laboral y la variable desempeño*

CORRELACIONES RHO		ENTORNO LABORAL	DESEMPEÑO
	Rho	1,000	,663**
ENTORNO LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	71	71

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

En la **Tabla 10**, se puede visualizar la existencia de una correlación de manera directa y significativa entre la dimensión entorno laboral perteneciente a la variable estabilidad laboral con la variable desempeño, mostrando un nivel de significancia de 0.00 y un nivel de correlación positiva alta ,663 (Tabachnick y Fidell, 2013). Por lo que, cumple con la hipótesis planteada.

Tabla 11 Análisis de correlación entre la dimensión habilidades y la variable desempeño

CORRELACIONES RHO		HABILIDADES	DESEMPEÑO
	Rho	1,000	,649**
HABILIDADES	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	71	71

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

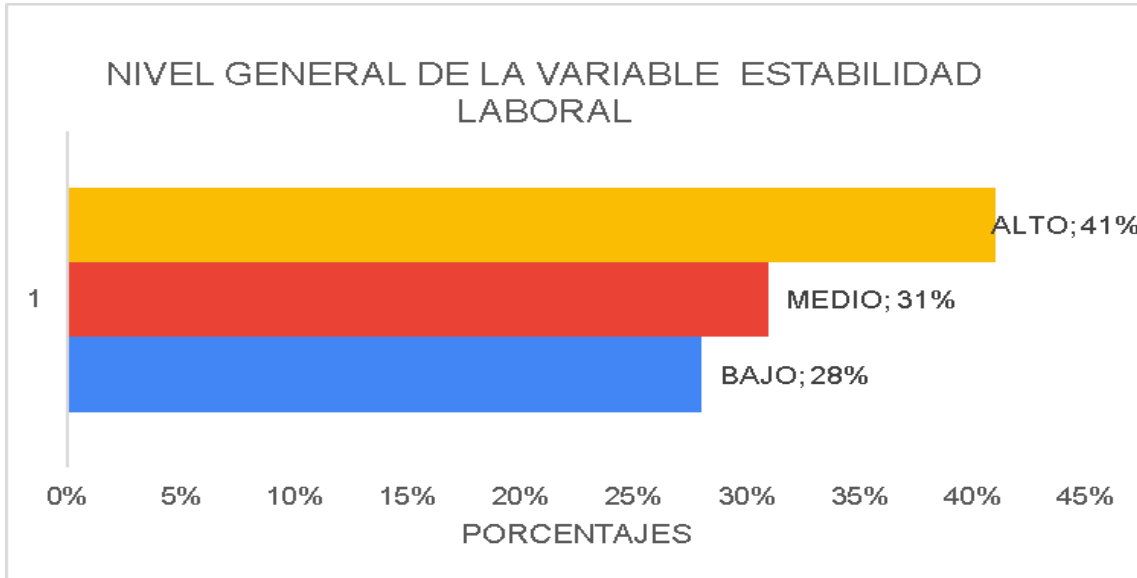
Finalmente, se puede verificar la correlación de la dimensión habilidades de la variable estabilidad laboral con la variable desempeño, mostrando un nivel de significancia de 0.00 y un nivel de correlación alta ,649. Siendo este una correlación directa y significativa (Tabachnick y Fidell, 2013). cumplimiento con la hipótesis planteada.

Tabla 12 Baremos para medir niveles de la variable estabilidad laboral

BAREMOS - ESTABILIDAD LABORAL	
NIVEL BAJO	15 a 36
NIVEL MEDIO	37 a 49
NIVEL ALTO	50 a 58

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

Figura 6 Nivel general de la variable estabilidad laboral



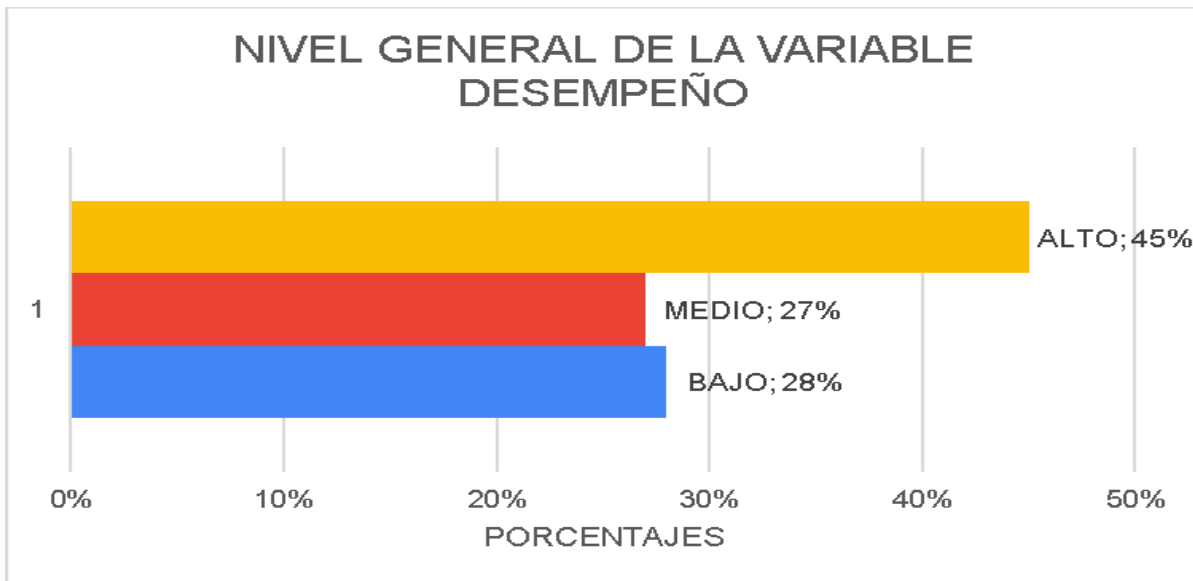
En la presente figura se puede evidenciar los niveles de la variable estabilidad laboral de los colaboradores de la empresa. Se puede observar que el nivel alto predomina con un 41% a diferencia del nivel bajo que es el menos sobresaliente con un 28%. Mostrado la sostenibilidad de los trabajadores en la empresa.

Tabla 13 Baremos para medir niveles de la variable desempeño

BAREMOS - DESEMPEÑO	
NIVEL BAJO	15 a 35
NIVEL MEDIO	37 a 43
NIVEL ALTO	44 a 59

Nota. Resultados obtenidos del sistema SPSS

Figura 7 Nivel general de la variable estabilidad desempeño



En la figura N° 7 se puede evidenciar que el nivel alto predomina con un 45% en lo que respecta al desempeño; por otro lado, es importante recalcar que el nivel medio y bajo solo evidencian una diferencia de 1%.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

5.1. Interpretación comparativa

En relación con los antecedentes encontrados en dicha investigación con el objetivo general del presente estudio de determinar la relación existente entre las variables dependiente e independiente que son la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021. En este aspecto, se ha identificado una correlación significativa e inversa entre ambas variables, por lo tanto, al tener mayores los niveles de estabilidad laboral, el desempeño de los colaboradores de dicha empresa mencionada mejoraría logrando metas propuestas tanto como el empleado y el empleador y viceversa. Asimismo, para poder sustentar el estudio, se obtuvo el valor de la correlación, resultando $r: ,734$, determinando que en el ámbito laboral de la empresa existe un impacto positivo de la estabilidad laboral que incide en el desempeño de los trabajadores, por tanto, es necesario identificar la razón o los factores que la impulsan a alcanzar niveles tan elevados. Sin embargo, una de ellas podría residir en el crecimiento de la empresa, además, se obtuvo un nivel de significación estadística de 0.004, lo que indica una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados obtenidos se relacionan con lo que Cruz (2015) sostiene en su estudio *“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”* Teniendo en cuenta el enfoque y el modelo de gestión pública, que implica el proceso de planificación, organización, dirección y evaluación de los resultados institucionales, estos factores están relacionados con la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores. Aplicando un muestreo probabilístico simple y la prueba de Rho de Spearman a una muestra de 92 trabajadores, se encontró una relación significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño, por ende, el autor concluye que existe un nivel de correlación moderado $r: 0.589$ entre ambas variables y existe una relación significativa $p: 0.000$ entre la estabilidad laboral y desempeño de los trabajadores esto quiere decir que es de suma importancia mantener una buena

estabilidad laboral es beneficioso tanto como para un trabajador como para un empresario ya que al mantener altos niveles de desempeño se obtendrán mejores objetivos.

Por otra parte, en el *primer objetivo específico* en el que se busca analizar la relación que presenta la dimensión salario con la variable desempeño, se ha establecido que existe una correlación positiva moderada entre ambos. Para poder apoyar este estudio, se obtuvo el valor de la correlación $r: 0.446$, lo que indica que existe una relación significativa entre el salario y el desempeño, que a mejor salario que se le brinde a un trabajador formado mejor será el desempeño en sus actividades asignadas, con la finalidad de poder aumentar progresivamente un desempeño positivo proporcionándoles mejores incentivos, bonos y mejoría en la remuneración, el desarrollo en equipo tanto como de los trabajadores y como empresa tendrá éxito que a largo plazo la imagen de la empresa se mostrará diferente ofrecerá mejores condiciones de trabajo. Además, tras la aplicación de la prueba de Rho de Spearman arrojó un nivel estadísticamente significativo de 0.000, lo que indica existencia de una relación significativa entre la dimensión salario y la variable desempeño. Estos resultados obtenidos se relacionan con lo que afirma Valdizón (2015), en su investigación sobre el "*Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá, A.V.*". Donde se encontró que el salario, la remuneración e incentivos influyen en el desempeño del trabajador. Un trabajador bien remunerado o compensado está motivado para desenvolverse correctamente en sus funciones porque se siente satisfecho con el trabajo que realiza y, obviamente, con el salario que recibe. Esto es crucial para el crecimiento de la empresa. Las empresas están plenamente interesadas en que sus empleados contribuyan y se esfuercen por alcanzar los objetivos y metas empresariales, de este modo, ven la remuneración como una inversión y no como un coste. Los empresarios muchas veces dejan de lado estos factores fundamentales, mantener un empleado con todas sus capacidades en buen desarrollo demanda de inversión y tiempo de formación.

Con el *segundo objetivo específico* en el que se busca explorar la relación entre la dimensión entorno laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. se ha identificado la existencia de una fuerte correlación positiva alta. Para poder sustentar este estudio, se

obtuvo el valor de la correlación r : 0.663, lo que indica que factores como la capacitación, la formación de los trabajadores influyen moderadamente en las actividades que desarrollan, por lo tanto, es necesario que el personal de cada departamento reciba capacitaciones que refuercen el liderazgo, la motivación y la toma de decisiones asertiva, además, es importante que los empleados comprendan claramente sus responsabilidades dentro de la empresa para realizar sus tareas con eficacia y sin demora, con el fin de que las puedan desarrollar sin ningún retraso, asimismo, se obtuvo un nivel de significancia estadístico de 0.000, en consecuencia existe una relación directa entre la dimensión entorno laboral y la variable desempeño. Estos resultados concuerdan con los hallazgos que sostiene Ruiz (2017), en su estudio sobre “*El estrés y su relación en el desempeño laboral en la sede UGEL N° 03 Trujillo Nor oeste, Año 2017*”. El estudio determinó que el entorno laboral de un empleado dentro de una empresa es de suma importancia, ya que tiene serios efectos en la salud de la persona. Por lo tanto, es necesario que las empresas promuevan las capacitaciones u orientación, obteniendo estos conocimientos el empleado tendrá la oportunidad de exhibir más sus habilidades informándose de nuevas actualizaciones en prácticas o técnicas que podría aplicar en su entorno laboral esto mejoraría la productividad y desempeño de uno mismo y así podrá tener una mejor formación mostrándose como un trabajador con talento para llegar a satisfacer las necesidades en relación al entorno laboral que tienen las personas. Es así que las empresas evidencian la exigencia de las personas en relación a los factores que le generan un buen entorno laboral, que eso ayuda a mantener una relación de bienestar entre el empleador y empleado.

El **tercer objetivo específico** busca precisar la relación entre la dimensión habilidades y la variable desempeño, se ha determinado una alta correlación entre dimensión habilidades y la variable desempeño, entonces. Para apoyar el estudio, se obtuvo un valor de correlación de r : 0.649 esto indica que el personal de la experimenta cuestiones relacionadas con las habilidades que han afectado de algún modo en su desempeño. Estos problemas abarcan indicadores como la comunicación y el trabajo en equipo, cuando un empleado carece de equilibrio en estos indicadores, preocupación y se hace evidente y refleja con un bajo desempeño, además, se obtuvo un nivel de significación estadística de 0.000, en consecuencia, existe una correlación directa y significativa. Estos resultados obtenidos se relacionan con el estudio de Cubas Bartolo, E.

Escandón (2016) sobre la *“Influencia de la estabilidad laboral como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo de la Compañía Acuícola Junín S.A.C. Huancayo, 2015”* que establece que las habilidades de comunicación interpersonal ayudan a predecir el desempeño. A medida que las labores se encaminan hacia el trabajo en equipo y empleos orientados al servicio. Si un empleado muestra una buena comunicación con sus compañeros de trabajo en conjunto iniciarán a desarrollar un buen trabajo en equipo.

5.2. Limitaciones

Esta investigación ha desarrollado varias limitaciones. En primer lugar, la pandemia por Covid-19 ha establecido una nueva normalidad que afectó directamente la forma de recolección de datos por parte de la muestra; las medidas de contingencia que establecen el aislamiento social obligatorio, la ausencia de contacto directo entre la muestra y el encuestador y, el uso de tecnología para conseguir obtener todos los detalles ha establecido una extensión del tiempo de aplicación, pero también una mayor facilidad al agrupar los datos. En segundo lugar, fue difícil controlar la honradez de cada trabajador de la empresa durante la aplicación de la encuesta, por lo que se tuvo que confiar en la integridad de cada encuestado, en tercer lugar, si bien es cierto que el instrumento se aplicó de manera virtual, bajo su propia percepción se marcó las respuestas, aunque en muchos casos, la aplicación del instrumento debió ser guiada por la falta de conocimiento acerca del uso de un formulario virtual en Google, en la cuarto lugar, el tiempo fue contraproducente en determinados casos, la extensión de tiempo al recolectar los datos efectuó también la ampliación del tiempo para llevar a cabo las mediciones estadísticas requeridas para el desarrollo de la investigación y la quinta limitación se refiere a los colaboradores, ya que algunos se negaron a participar en el estudio, por temor a que sus respuestas pudieran dar lugar a algún tipo de represalia por parte de las autoridades de la empresa.

5.3. Implicancias

5.3.1. Implicancias teóricas

La investigación ha logrado recopilar una gran cantidad de estudios en los que se ha coincidido en diferentes aspectos; sin embargo, se ha denotado que los estudios publicados sí

aportan con bases teóricas, pero carecen de intención de medición. Es cierto que es necesario tener conocimiento acerca de la estabilidad laboral y su aplicación en las empresas, pero es igual de relevante considerar que los futuros investigadores deben medir las consecuencias de las estrategias realizadas a raíz del cumplimiento con los términos del desempeño, midiéndolas para comprobar que estén funcionando y siendo percibidas de mejor manera.

5.3.2. Implicancias prácticas

Las implicancias prácticas evidenciadas en el desarrollo del estudio consistieron en beneficiar a la comunidad académica y a la comunidad de profesionales para considerar al presente estudio como una fuente de información tanto bibliográfica como aplicada para mejorar la toma de decisiones y ampliar los conocimientos acerca del desarrollo y medición de las variables, considerando que en la actualidad no se detallan más estudios que efectúen la misma propuesta.

5.3.3. Implicancias metodológicas

Los instrumentos empleados han permitido recopilar información necesaria para llevar a cabo el estudio, sin embargo, es preciso acotar que sería ideal que exista un instrumento a nivel latinoamericano, enfocado en las empresas, para medir las dimensiones de la estabilidad laboral y desempeño para mejorar la capacidad de contraste de los resultados obtenidos por diferentes investigadores previos.

CONCLUSIONES

Una vez aplicado el instrumento a la muestra, se recogió información que, tras el procesamiento estadístico, permitió una comprensión más amplia de las variables del estudio:

- Primero, se observó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable estabilidad laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores, los datos procesados mediante los programas SPSS y MS Excel revelaron conclusiones que demuestran la existencia de un nivel bajo de desempeño por parte de los colaboradores causados por factores como una baja remuneración, escasa capacitaciones, falta de trabajo en equipo, los colaboradores no sentían la motivación suficiente esto conllevaba a una pérdida de buenos talentos humanos, por lo tanto, con la base en los resultados obtenidos, se puede inferir que el cambio debe iniciarse desde el gerente de la empresa para que cada trabajador tome conciencia de la situación por la que enfrenta la empresa Grucons J&M Contratistas S.A.C. para evitar que empeore la situación física y mental, es imprescindible aplicar medidas encaminadas a conseguir mejoras progresivas y logrando los objetivos como trabajador y como empresa.
- Dos, para abordar el objetivo general de la investigación, fue necesario un análisis detallado de los resultados. Se aplicaron estrategias que ayuden en la mejora de la empresa, también mejorando la comunicación entre compañeros, el trabajo en equipo, brindando capacitaciones contantes de temas importantes que impliquen reforzar habilidades, invirtiendo más en la formación de un empleado no solo ver lo superficial que aparenta, aplicando lo mencionado los resultados sería visto de otra manera mejorando la estabilidad laboral el desempeño tendría un nivel moderado o alto.

Estos dos hallazgos justifican el propósito de la realización de la investigación, lográndose compartir a la comunidad académica una perspectiva más amplia de lo que sucede en un grupo de

emprendedores cuyas acciones buscan mantener la mejoría del ámbito laboral de los trabajadores, de manera que se recomienda continuar con el estudio del grupo humano como parte de la minoría que carece de revisiones fiscales por parte de las autoridades correspondientes y aun así se esmeran por cumplir con la ley impartida.

REFERENCIAS

- Acero Mora, M. A., & Avella Ospina, L. L. (2018). *Factores de personalidad identificados en asesores comerciales por medio del inventario de discernimiento personal y la relación con su estabilidad laboral en un call center ubicado en bogotá (Doctoral dissertation)*. Universidad de Cundinamarca
<https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/1639>
- Agudo Durán, J. A. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31347>
- Aguirre Mas, C. (2014). *Estresores laborales y calidad de vida en pilotos hispanoparlantes de aeronaves comerciales* [Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca].
<https://gredos.usal.es/handle/10366/127292>
- Ardila, N. M., & Ortiz, J. A. (2013). *Incidencia de la motivación en la estabilidad laboral del personal de la empresa servimercadeo regional Pereira. Trabajo de grado, Universidad de Manizales. Manizales*. <http://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/1086>
- Bertranou, F., & Casanova, L. (2015). *Las Instituciones laborales y desempeño del mercado de trabajo en Argentina. Buenos Aires: OIT*.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/41074848/Instituciones_Laborales_WEB_Bertranou_Casanova-with-cover-page.pdf?Expires
- Boada Peñaranda, N. C. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho*. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/2217>
- Bravo Guilcapi, O. I. (2015). *La renuncia obligatoria y la violación a la Estabilidad Laboral de los Servidores Públicos en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, durante el período 2013*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2016>
- Brune, R. (2013). *La motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de autoclima sa de la ciudad de Guayaquil*.

- <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10392>
- Caamaño Rojo, E. (2013). *El destino de los contratos de trabajo frente a la empresa en crisis: reorganización-liquidación frente a estabilidad laboral*. Revista de derecho (Valparaíso), (40), 185-212. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512013000100006&script=sci_arttext&tlng=en
- Castrillón, D. Y. M. (2016). *Factores clave en marketing enfoque: empresas de servicios*. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 12(34), 42-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7161017>
- Chacón Quillay, Y. A. (2019). *Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Dirección de Gestión de Recursos Educativos 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27329>
- Chávez Paredes, N. M. (2016). *La estabilidad laboral y su incidencia en el comportamiento organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chambo, provincia de Chimborazo*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20167>
- Concha Valencia, C. R. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50791388/ESTABILIDAD_LABORAL.pdf?1481236746=&response-content-
- Gómez Giraldo, M., & Escobar Giraldo, S. (2020). *El debido proceso para la aplicación de sanciones y la terminación del contrato de trabajo en los entornos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud*. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17047>
- González, C. G., Martínez, G. A. G., Villegas, V. G., & Castaño, S. L. (2010). *La importancia de la gestión humana en algunas empresas comerciales de Pereira*. *Revista Gestión y Región*, (10), 29-46. <http://revistas.ucp.edu.co/index.php/gestionyregion/article/view/915>
- Gutiérrez, Y. A., & Ochoa Muñoz, L. C. (2016). *Análisis de la alta rotación personal comercial medianas empresas Medellín*. <http://repositorio.esumer.edu.co/handle/esumer/693>

- Lesmes Rodas, A. J. (2017). *Contratos laborales y estabilidad laboral en los casos de liquidación de empresas en Colombia. Trabajo de Grado*. Facultad de Derecho. Universidad Católica de Colombia. Bogotá DC.
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15058>
- López Sánchez, M. O., & Verdugo Ortiz, V. M. (2013). *La estabilidad laboral y su incidencia en el clima organizacional del personal que pertenece a la empresa PROMODINASTIA del cantón Milagro*. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/1104>
- Molina, J., Oña, J., Tipán, M., & Topa, S. (2018). *Análisis financiero en las empresas comerciales de Ecuador. Revista de investigación SIGMA*, 5(01), 8-28.
<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1202>
- Moreno Charris, A. V., Chang Munoz, E. A., & Romero Melo, J. E. (2018). *Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección*.
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2250>
- Naranjo Ayala, A. S. (2015). *La motivación y la estabilidad laboral en los trabajadores de la empresa Maderalt de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13040>
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>
- Ortíz Ramos, C. A. (2018). *La OIT y la ONU frente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo en Colombia (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena)*. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/7304>
- Ortiz, R. F., Ruiz-Carrillo, J. I. C., & Losa, N. F. (2016). *Los recursos humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de propiedad. Cuadernos de gestión*, 6(1), 63-80. <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274320225004.pdf>
- Palacios Duarte, P. D., & Saavedra García, M. L. (2016). *El Desempeño Exportador y la Innovación como una Estrategia de Crecimiento para la PYME en México. Revista mexicana de economía y finanzas*, 11(2), 21-38.

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-53462016000200021&script=sci_arttext
- Pineda Ortiz, E. R., Ríos Sandoval, B. S., & Hernández Viuche, J. A. (2018). *Estabilidad laboral y estrategias de retención de personal en el marco de la responsabilidad social. Estudio de caso*. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/6551>
- Piza Barahona, J. D. (2014). *El Coaching como elemento desarrollador de las ventas para realizar un plan de comunicación interno de mercadeo y mejorar el desempeño del área comercial de la empresa Ecuaquímica en la ciudad de Guayaquil año 2014*. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/7857>
- Quevedo San Martín, P. M. (2015). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Molinera Inca SA-Planta galletas en el año 2015*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/180>
- Quezada Criollo, W. F. (2017). *La responsabilidad del empleador de dar seguridad social y estabilidad laboral a los empleados del sector agrícola*.
- Ramos Granda, Y. A. (2020). *Cambio de ocupación laboral del trabajador y su incidencia en el derecho a la estabilidad laboral*. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4116>
- Rodríguez Iturralde, J. C. (2016). *El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa automotores de la sierra sa del cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/22193>
- Rueda, E., Londoño, I. J., Arias, J. A., & Cardona, X. (2015). *Estabilidad laboral reforzada: mirada constitucional vs. Empresarial. Especialización en Derecho Constitucional. Facultad de Derecho*. Universidad Libre Seccional Pereira, Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/16615>
- Ruiz, J. E. V., & Beltrán, P. A. V. (2017). *Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras*. *Revista boletín redipe*, 6(3), 172-193. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217>
- Sanabria Peñaloza, Y. C. (2020). *Estabilidad Reforzada, ¿aprensión o táctica para el empleador?*.

- Sandoval Bolaños, V. H. (2017). *Estabilidad laboral y su influencia en la calidad de servicio que brinda el personal que labora en la sede central del Ministerio de Salud*. Lima. 2016.
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/19977>
- Solís, J. I. C. (2015). *Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas*. *Revista latinoamericana de derecho social*, 20, 3-29.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467015000020>
- Vega, M. M. C., Urra, G. M., & Bernales, G. S. (2011). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail*. *Theoria*, 19(2), 21-36.
<https://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>
- Vélez, M. A. G. (201). *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo*. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 10(1), 103-116.
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714007.pdf> 4

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍA, SUBCATEGORÍAS E INDICADORES		CATEGORÍA, SUBCATEGORÍAS E INDICADORES		METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS - ¿Cuál es la relación entre el salario y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021? - ¿Cuál es la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS - Determinar la relación entre el salario y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021. - Determinar la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021. - Determinar la relación entre las</p>	Categoría: Estabilidad Laboral		Categoría: Desempeño		Tipo de investigación: Aplicada
		SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	Enfoque: Cuantitativo
		Salario	Remuneración	Puesto de trabajo	Porcentaje de empleados	Nivel: Correlacional
			Incentivos		Calidad de trabajo	Diseño: No Experimental
		Entorno Laboral	Formación	Motivación	Compensación, seguridad en el empleo	Población: Trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.
			Capacitación		Oportunidades de desarrollo	
				Muestra: Muestreo por conveniencia, 71 trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.		

- ¿Cuál es la relación entre las habilidades y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021?	habilidades y el desempeño de los trabajadores de la empresa Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.					Técnica: Análisis documentarios y encuesta.
		Habilidades	Trabajo en equipo	Condiciones de trabajo	Ambiente laboral	
			Comunicación		Jornada de trabajo	Instrumento: Cuestionario.

Anexo N°2: Validación De Instrumento Por Juicio De Expertos de la variable estabilidad laboral

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondientes al aspecto cuantitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de las variables en estudio. Las valoraciones son las siguientes: **MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco Adecuado / NA = No adecuado**

Categorías para evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia con relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Buenas tardes, estimado(a) le saluda Estrellita Mariana, Cubas Bartolo soy bachiller de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte. Le agradezco por aceptar formar parte del cuestionario, la cual tiene como objetivo general determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa **Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.**

VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL		VALORIZACIÓN					OBSERVACIONES
		MA	BA	A	PA	NA	
PREGUNTAS							
SALARIO							
1	¿Estás de acuerdo con la remuneración que percibes?	X					
2	¿La remuneración que recibes te motiva a dar lo mejor?	X					
3	¿La empresa te brinda reconocimientos e incentivos cuando logras un buen rendimiento en tu función?	X					
4	¿Los bonos recibidos por tu desempeño son adecuados?	X					
5	¿La empresa te ofrece un plan de beneficios sociales acorde a tus necesidades personales y familiares?	X					
ENTORNO LABORAL							
6	¿Tu centro de trabajo te proporciona estabilidad y seguridad?	X					
7	¿Te sientes satisfecho con tu trayectoria laboral dentro de la empresa?	X					
8	¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la empresa para la cual laboras?	X					
9	¿Te sientes satisfecho con las herramientas de trabajo que te proporciona la empresa para realizar tus actividades?	X					

10	¿El trato que recibes de tus superiores te hace sentir parte de la empresa?	X					
HABILIDADES							
11	¿Escuchas abiertamente y con buena disposición?	X					
12	¿Transmites una comunicación eficaz con tus compañeros de labores?	X					
13	¿Mantienes una buena resiliencia comunicativa al presentar errores en la empresa?	X					
14	¿Ayudas a prevenir y resolver conflictos en la empresa?	X					
15	¿Trabajas objetivamente con otras áreas de la empresa?	X					

Evaluado por: Mg. Orellana Quispe Cristian Nasser

DNI: 40448088

Fecha: 13/07/2021

Firma:



VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL		VALORIZACIÓN					OBSERVACIONES
PREGUNTAS		MA	BA	A	PA	NA	
SALARIO							
1	¿Estás de acuerdo con la remuneración que percibes?	X					
2	¿La remuneración que recibes te motiva a dar lo mejor?	X					
3	¿La empresa te brinda reconocimientos e incentivos cuando logras un buen rendimiento en tu función?	X					
4	¿Los bonos recibidos por tu desempeño son adecuados?	X					
5	¿La empresa te ofrece un plan de beneficios sociales acorde a tus necesidades personales y familiares?	X					
ENTORNO LABORAL							
6	¿Tu centro de trabajo te proporciona estabilidad y seguridad?	X					
7	¿Te sientes satisfecho con tu trayectoria laboral dentro de la empresa?	X					

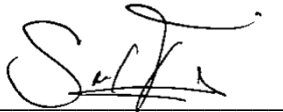
8	¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la empresa para la cual laboras?	X					
9	¿Te sientes satisfecho con las herramientas de trabajo que te proporciona la empresa para realizar tus actividades?	X					
10	¿El trato que recibes de tus superiores te hace sentir parte de la empresa?	X					
HABILIDADES							
11	¿Escuchas abiertamente y con buena disposición?	X					
12	¿Transmites una comunicación eficaz con tus compañeros de labores?	X					
13	¿Mantienes una buena resiliencia comunicativa al presentar errores en la empresa?	X					
14	¿Ayudas a prevenir y resolver conflictos en la empresa?	X					
15	¿Trabajas objetivamente con otras áreas de la empresa?	X					

Evaluado por: Mg. Tarazona Pinedo Sadrac David.

DNI: 40754874

Fecha: 13/07/2021

Firma:



VARIABLE: ESTABILIDAD LABORAL		VALORIZACIÓN					OBSERVACIONES
PREGUNTAS		MA	BA	A	PA	NA	
SALARIO							
1	¿Estás de acuerdo con la remuneración que percibes?	X					
2	¿La remuneración que recibes te motiva a dar lo mejor?	X					
3	¿La empresa te brinda reconocimientos e incentivos cuando logras un buen rendimiento en tu función?	X					
4	¿Los bonos recibidos por tu desempeño son adecuados?	X					
5	¿La empresa te ofrece un plan de beneficios sociales acorde a tus necesidades personales y familiares?	X					

ENTORNO LABORAL							
6	¿Tu centro de trabajo te proporciona estabilidad y seguridad?	X					
7	¿Te sientes satisfecho con tu trayectoria laboral dentro de la empresa?	X					
8	¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la empresa para la cual laboras?	X					
9	¿Te sientes satisfecho con las herramientas de trabajo que te proporciona la empresa para realizar tus actividades?	X					
10	¿El trato que recibes de tus superiores te hace sentir parte de la empresa?	X					
HABILIDADES							
11	¿Escuchas abiertamente y con buena disposición?	X					
12	¿Transmites una comunicación eficaz con tus compañeros de labores?	X					
13	¿Mantienes una buena resiliencia comunicativa al presentar errores en la empresa?	X					
14	¿Ayudas a prevenir y resolver conflictos en la empresa?	X					
15	¿Trabajas objetivamente con otras áreas de la empresa?	X					

Evaluado por: Mg. Benites Chero Julio César

DNI: 16735358 Fecha: 17/07/2021



Mg. Ing. Julio Benites Chero

Firma: _____

Anexo N°3: Validación De Instrumento Por Juicio De Expertos de la variable desempeño

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondientes al aspecto cuantitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de las variables en estudio. Las valoraciones son las siguientes: **MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco Adecuado / NA = No adecuado**

Categorías para evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia con relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Buenas tardes, estimado(a) le saluda Estrellita Mariana, Cubas Bartolo soy bachiller de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte. Le agradezco por aceptar formar parte del cuestionario, la cual tiene como objetivo general determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa **Grucons J&M Contratistas Generales S.A.C. de San Miguel, Cajamarca 2021.**

VARIABLE: DESEMPEÑO		VALORIZACIÓN					OBSERVACIONES
PREGUNTAS		MA	BA	A	PA	NA	
PUESTO DE TRABAJO							
1	¿Consideras adecuado el número de trabajadores presentes en la empresa?	X					
2	¿Presentas alguna dificultad en tu puesto de trabajo?	X					
3	¿Recibes la preparación necesaria para realizar el trabajo?	X					
4	¿Cómo consideras que resultó tu calidad de trabajo en el presente año?	X					
5	¿Consideras que existe el número de personal capacitado en cada área?	X					
MOTIVACIÓN							
6	¿Crees que motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?	X					
7	¿Recibes la seguridad necesaria en tu lugar de trabajo?	X					
8	¿Deseas continuar laborando para la empresa por más tiempo?	X					
9	¿Crees que tienes oportunidades para crecer profesionalmente?	X					
10	¿Te gusta participar en las actividades que se planifican en la empresa?	X					

CONDICIONES DE TRABAJO							
11	¿Te sientes motivado en tu ambiente laboral?	X					
12	¿Existen áreas de distracción para descansar en los tiempos libres?	X					
13	¿Crees que tu trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?	X					
14	¿Tu jornada de trabajo es óptima?	X					
15	¿Las horas de trabajo desempeñadas en tu producción son las adecuadas?	X					

Evaluado por: Mg. Orellana Quispe Cristian Nasser

DNI: 40448088

Fecha: 13/07/2021

Firma:



VARIABLE: DESEMPEÑO		VALORIZACIÓN					OBSERVACIONES
PREGUNTAS		MA	BA	A	PA	NA	
PUESTO DE TRABAJO							
1	¿Consideras adecuado el número de trabajadores presentes en la empresa?	X					
2	¿Presentas alguna dificultad en tu puesto de trabajo?	X					
3	¿Recibes la preparación necesaria para realizar el trabajo?	X					
4	¿Cómo consideras que resultó tu calidad de trabajo en el presente año?	X					
5	¿Consideras que existe el número de personal capacitado en cada área?	X					
MOTIVACIÓN							
6	¿Crees que motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?	X					
7	¿Recibes la seguridad necesaria en tu lugar de trabajo?	X					
8	¿Deseas continuar laborando para la empresa por más tiempo?	X					
9	¿Crees que tienes oportunidades para crecer profesionalmente?	X					

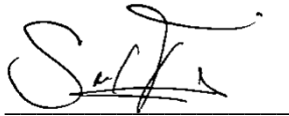
10	¿Te gusta participar en las actividades que se planifican en la empresa?	X					
CONDICIONES DE TRABAJO							
11	¿Te sientes motivado en tu ambiente laboral?	X					
12	¿Existen áreas de distracción para descansar en los tiempos libres?	X					
13	¿Crees que tu trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?	X					
14	¿Tu jornada de trabajo es óptima?	X					
15	¿Las horas de trabajo desempeñadas en tu producción son las adecuadas?	X					

Evaluado por: Mg. Tarazona Pinedo Sadrac David.

DNI: 40754874

Fecha: 13/07/2021

Firma:



VARIABLE: DESEMPEÑO		VALORIZACIÓN					OBSERVACIONES
PREGUNTAS		MA	BA	A	PA	NA	
PUESTO DE TRABAJO							
1	¿Consideras adecuado el número de trabajadores presentes en la empresa?	X					
2	¿Presentas alguna dificultad en tu puesto de trabajo?	X					
3	¿Recibes la preparación necesaria para realizar el trabajo?	X					
4	¿Cómo consideras que resultó tu calidad de trabajo en el presente año?	X					
5	¿Consideras que existe el número de personal capacitado en cada área?	X					
MOTIVACIÓN							
6	¿Crees que motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?	X					
7	¿Recibes la seguridad necesaria en tu lugar de trabajo?	X					

8	¿Deseas continuar laborando para la empresa por más tiempo?	X					
9	¿Crees que tienes oportunidades para crecer profesionalmente?	X					
10	¿Te gusta participar en las actividades que se planifican en la empresa?	X					
CONDICIONES DE TRABAJO							
11	¿Te sientes motivado en tu ambiente laboral?	X					
12	¿Existen áreas de distracción para descansar en los tiempos libres?	X					
13	¿Crees que tu trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?	X					
14	¿Tu jornada de trabajo es óptima?	X					
15	¿Las horas de trabajo desempeñadas en tu producción son las adecuadas?	X					

Evaluado por: Mg. Benites Chero Julio César

DNI: 16735358 Fecha: 17/07/2021



Mg. Ing. Julio Benites Chero

Firma: _____