



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES
Y PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA, 2023”**

PRESENTADO POR

BACH. NADIA GIULIANA ESCOBAR CHUQUITAIPE

BACH. DAHAN NAIRA ZUAZO CERVANTES

ASESOR

Dr. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA-PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional (___) /

“DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA, 2023.”

Presentado por el (la):

BACH. NADIA GIULIANA ESCOBAR CHUQUITAPE
BACH. DAHAN NAIRA ZUAZO CERVANTES

Para obtener el grado académico (___) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad (___) de ABOGADO asesorado por el/la Dr. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI, asesor con Resolución de Decanato N°0282-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. NADIA GIULIANA ESCOBAR CHUQUITAPE BACH. DAHAN NAIRA ZUAZO CERVANTES	“DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TACNA, 2023.”	24%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 24%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 03 de junio de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
PÁGINA DE JURADO	ii
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xi
RESÚMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.1.- Descripción de la realidad problemática	18
1.2.- Definición del problema	20
1.2.1.- Problema General	20
1.2.2.- Problemas específicos	20
1.3.- Objetivos de la Investigación	21
1.3.1.- Objetivo general	21
1.3.2.- Objetivos específicos	21
1.4.- Justificación y limitaciones de la investigación	21
1.4.1.- Justificación	21
1.4.2.- Limitaciones de la investigación	22
1.5.- Variables	22

1.5.1.- Definición conceptual de la variable el derecho de estabilidad laboral	22
1.5.2.- Definición Operacional de la variable el derecho de estabilidad laboral	23
1.5.3.- Definición conceptual de la variable el desempeño profesional	23
1.5.4.- Definición Operacional de la variable desempeño profesional	23
1.5.5.- Operacionalización de las variables	23
1.6. - Hipótesis de la Investigación	25
1.6.1.- Hipótesis general	25
1.6.2.- Hipótesis específicos	25
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	26
2.1.- Antecedentes de la Investigación	26
2.1.1.- Antecedentes internacionales	26
2.1.2.- Antecedentes Nacionales	27
2.1.3.- Antecedentes Locales	29
2.2.- Bases Teóricas	29
2.2.1.- Derecho de estabilidad laboral	29
2.2.1.1.- Clases de estabilidad laboral	30
2.2.1.1.1.- Estabilidad absoluta o propiamente dicha	30
2.2.1.1.2.- Estabilidad relativa o impropia	31
2.2.2.- Igualdad de oportunidades	31
2.2.3.- Permanencia del empleo	31
2.2.4.- Protección de los derechos laborales	32
2.2.5.- Desempeño profesional	32
2.2.6.- Cumplimiento de responsabilidades	32

2.2.7.- Iniciativa laboral _____	33
2.2.8.- Eficiencia laboral _____	33
2.2.9.- Teorías _____	34
2.2.9.1.- Teoría de los hechos cumplidos _____	34
2.2.9.2.- Teoría de los derechos adquiridos _____	34
2.2.9.3.- Teoría de la garantía procesal _____	34
2.3.- Marco Conceptual _____	35
CAPÍTULO III: MÉTODO _____	38
3.1. Tipo y Nivel de investigación _____	38
3.1.1.- Tipo Básica o teórica _____	38
3.1.2.- Nivel Descriptivo – Correlacional _____	38
3.2. Diseño de investigación _____	39
3.2.1.- No experimental de corte transversal _____	39
3.3. Población y muestra: _____	39
3.3.1. Población: _____	39
3.3.2. Muestra _____	39
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos _____	39
3.4.1.- Técnica de la Encuesta _____	40
3.4.2.- Instrumento el Cuestionario _____	40
3.4.2.1.- Elementos esenciales del instrumento. _____	40
3.4.2.1.1.- Validez _____	40
3.4.2.1.2.- Confiabilidad _____	41
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos _____	42
3.5.1.- Análisis descriptivo _____	43

3.5.2.- Análisis inferencial _____	43
3.6.- Aspectos éticos _____	43
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS ____	44
4.1. Presentación de resultados por Variable _____	44
4.1.1.- Análisis descriptivo _____	44
4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable Derecho de estabilidad laboral	45
4.1.3.- Análisis descriptivo de las dimensiones la variable Derecho de estabilidad laboral _____	46
4.1.3.1.- Dimensión: Igualdad de oportunidades _____	46
4.1.3.2.- Dimensión: Permanencia del empleo _____	48
4.1.3.3.- Dimensión protecciones de los derechos laborales _____	49
4.1.4.- Análisis descriptivo de la variable desempeño profesional _____	51
4.1.5.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño profesional _____	52
4.1.5.1.- Dimensión Cumplimiento de responsabilidades _____	52
4.1.5.2.- Dimensión Iniciativa laboral _____	54
4.1.5.3.- Dimensión eficiencia laboral _____	55
4.2.- Contrastación de hipótesis _____	57
4.2.1.- Prueba de normalidad _____	57
4.2.2.- Contrastación de Hipótesis General _____	58
4.2.3.- Contrastación de las hipótesis específicas _____	60
4.3. Discusión de Resultados _____	66
4.3.1.- Con relación a la hipótesis general _____	66
4.3.2. - Con relación a las hipótesis específicas _____	67
CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES _____	70

5.1.- Conclusiones	70
5.2.- Recomendaciones	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	83
6.1.- Ficha Técnica e Instrumentos	83
6.2.- Validación de los instrumentos de investigación por juicio de expertos	87
6.3.- Solicitud y respuesta de la Unidad de Gestión Educativa Local	93
6.4.- Base de datos procesados en Excel y en el SPSSv26	95
6.5.- Matriz de consistencia.	99

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable: Derecho de estabilidad laboral	24
Tabla 2 Operacionalización de la variable: Desempeño profesional.....	24
Tabla 3 Cuadro de validación por juicio de expertos de los dos instrumentos de investigación	40
Tabla 4 Calculo de la confiabilidad de los instrumentos de investigación en el SPSSv25.....	42
Tabla 5 Niveles y rangos de la variable Derecho de estabilidad laboral.....	44
Tabla 6 Niveles y rangos de la variable Desempeño profesional	44
Tabla 7 Frecuencias de la variable: Derecho a la estabilidad laboral.....	45
Tabla 8 Análisis descriptivo de la dimensión igualdad de oportunidades.....	46
Tabla 9 Frecuencias de la dimensión permanencia del empleo	48
Tabla 10 Frecuencias de la Dimensión protección de los derechos laborales....	49
Tabla 11 Frecuencias de la variable desempeño profesional.....	51
Tabla 12 Frecuencias de la dimensión cumplimiento de responsabilidades	52
Tabla 13 Frecuencias de la dimensión iniciativa laboral.....	54
Tabla 14 Frecuencias de la dimensión eficiencia laboral	55
Tabla 15 Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov	57
Tabla 16 Correlación entre las variables Derecho de estabilidad laboral y desempeño profesional.....	59

Tabla 17 <i>Comprobación de la hipótesis específica 1: Derecho de estabilidad laboral y Cumplimiento de responsabilidades.....</i>	61
Tabla 18 <i>Comprobación de la hipótesis específica 02: Derecho de estabilidad laboral e Iniciativa laboral.</i>	63
Tabla 19 <i>Comprobación de la hipótesis específica 03: Derecho de estabilidad laboral y comportamiento ético.</i>	65
 FIGURAS.	
Figura 1 <i>Esquema del nivel descriptivo-correlacional</i>	38
Figura 2 <i>Confiabilidad del instrumento derecho de estabilidad laboral.....</i>	41
Figura 3 <i>Confiabilidad del instrumento desempeño profesional</i>	42
Figura 4 <i>Gráfico de la variable Derecho de estabilidad laboral</i>	46
Figura 5 <i>Gráfico de la dimensión igualdad de oportunidades</i>	47
Figura 6 <i>Gráfico de la dimensión conservación del empleo.....</i>	49
Figura 7 <i>Gráfico de la dimensión protección de los derechos laborales</i>	50
Figura 8 <i>Diagrama de la variable desempeño profesional</i>	52
Figura 9 <i>Gráfico de la dimensión cumplimiento de responsabilidades.....</i>	53
Figura 10 <i>Gráfico de la dimensión iniciativa laboral</i>	55
Figura 11 <i>Gráfico de la dimensión comportamiento ético</i>	56
Figura 12 <i>Procedimiento para determinar que prueba de normalidad a utilizar</i>	57
Figura 13 <i>Interpretación del coeficiente de correlación de r de Pearson.</i>	60

RESÚMEN

El objetivo principal de esta investigación transversal, descriptiva, relacional y no experimental, es determinar la relación entre el derecho a la estabilidad laboral y el desempeño profesional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tacna-2023. Esta investigación se realizó sobre una muestra conformada por 70 trabajadores de la misma institución. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos de investigación: uno relacionado con el derecho a la estabilidad laboral y otro relacionado con el desempeño profesional. Estos hallazgos indican una alta correlación positiva alta entre el derecho a la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades (Sig. = 0,000; r de Pearson = 0,761**). Además, se encontró una relación positiva muy fuerte y muy significativa, entre el derecho a la estabilidad laboral y la iniciativa laboral (Sig. = 0,000; r de Pearson = 0,808**). Además, está comprobado que existe una relación positiva elevada y muy considerable entre el derecho a la estabilidad laboral y la eficiencia en el trabajo (Sig. = 0,000; r de Pearson = 0,636**). Por lo tanto, la conclusión final de esta investigación, muestra que existe una correlación positiva, muy fuerte y muy relevante, entre la variable, el derecho a la estabilidad laboral y el desempeño profesional (Sig. = 0,000; r de Pearson = 0,932**). Con base en estos resultados, debido a que existe una correlación positiva muy fuerte, esto significa, además de aumentar el derecho a la estabilidad laboral y brindar una sensación de seguridad a los trabajadores ante la terminación unilateral del contrato de trabajo, el desempeño profesional en el cumplimiento de las metas organizacionales. Las funciones asignadas a los trabajadores de la UGEL-Tacna, se incrementará en la misma dirección y con la misma fuerza.

Palabras clave: estabilidad, laboral, derecho, desempeño, positiva, significativa, fuerte, profesional, relativo, alta.

ABSTRACT

The main objective of this transversal, descriptive, relational, and non-experimental research is to determine the relationship between the right to job stability and professional performance in the workers of the Local Educational Management Unit (UGEL) Tacna-2023. This research was carried out on a sample made up of 70 workers from the same institution. Two research instruments were used to collect data: one related to the right to job stability and another related to professional performance. These findings indicate a high positive correlation between the right to job stability and the fulfillment of responsibilities (Sig. = 0.000; Pearson's $r = 0.761^{**}$). Furthermore, a very strong and very significant positive relationship was found between the right to job stability and work initiative (Sig. = 0.000; Pearson's $r = 0.808^{**}$). Furthermore, it is proven that there is a high and very considerable positive relationship between the right to job stability and work efficiency (Sig. = 0.000; Pearson's $r = 0.636^{**}$). Therefore, the final conclusion of this research shows that there is a positive, very strong and very relevant correlation between the variable, the right to job stability and professional performance (Sig. = 0.000; Pearson's $r = 0.932^{**}$). Based on these results, because there is a very strong positive correlation, this means, in addition to increasing the right to job stability and providing a sense of security to workers in the face of unilateral termination of the employment contract, professional performance in the fulfillment of organizational goals. The functions assigned to UGEL-Tacna workers will increase in the same direction and with the same force.

Keywords: stability, work, law, performance, positive, significant, strong, professional, relative, high.

INTRODUCCIÓN

El derecho a la estabilidad laboral es un tema muy discutido y siempre ha sido controversial en el Perú y en diversos países del mundo. Para los trabajadores y para los empleadores, este siempre será un tema de discusión, que estará a la espera de una solución. Por un lado, los trabajadores exigirán una legislación que proteja la estabilidad laboral y que esta sea absoluta; por el contrario, los empleadores querrán que las leyes laborales sean más flexibles para despedir a un empleado. Sin embargo, hay que recordar que la estabilidad laboral significa la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo se mantenga en el tiempo y que no termina de un momento a otro sin motivo. (Paredes Infanzón, 2012)

El derecho a la estabilidad laboral es fundamental para los trabajadores, y las violaciones de este derecho pueden ocurrir en diversas circunstancias. Sin embargo, la característica más importante de una violación de este derecho es cuando el empleador o sus representantes cometen actos o toman medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores sin justificación adecuada, de manera arbitraria o desproporcionada. Sin darse cuenta de que este derecho tiene reconocimiento constitucional y reglamentario. (Ballesterro Casanova, 2020)

Para analizar este problema es necesario mencionar varias causas que provocan violaciones a estos derechos y una de ellas es la corrupción y las crisis políticas, la represión política y las restricciones a la libertad de expresión y asociación, así como las violaciones a los derechos humanos. Estas son algunas de las causas que pueden vulnerar el derecho a la estabilidad laboral en el Perú y esto puede traer diversas consecuencias negativas para los trabajadores y la sociedad en general: Disminución o reducción de la estabilidad laboral de los trabajadores. El impacto en el bienestar de los trabajadores. Dando como resultado inseguridad, estrés y ansiedad. Inseguridad financiera. Afecta la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Dificultad para acceder a los servicios de salud. Violaciones de Derechos Constitucionales que en última instancia pueden conducir a conflictos legales y sociales.

Dados estos efectos negativos que la disminución de la seguridad laboral tiene sobre los trabajadores en general, se pueden tomar diversas medidas legales para evitar este problema, como leyes que protejan a los trabajadores del despido arbitrario. Asimismo, regular los contratos temporales para prevenir abusos y garantizar que los trabajadores temporales tengan los mismos derechos y protecciones que los trabajadores permanentes. Implementar mecanismos efectivos de supervisión y aplicación de la legislación laboral para garantizar el cumplimiento de estas medidas legales en la práctica.

Por ello, este estudio pretende incentivar a las instituciones y a la sociedad en general a trabajar juntos para garantizar el bienestar de los trabajadores y aumentar la responsabilidad, el compromiso y el desempeño profesional. Para profundizar y comprender esta problemática y el desarrollo del presente estudio, se divide en cinco capítulos, cuyo contenido es el siguiente:

En el capítulo I: Se da una explicación detallada de la problemática de la investigación tanto a nivel mundial, como en América Latina, Perú y nuestra región de Tacna. Además, se formulan las preguntas, los objetivos e hipótesis del trabajo de investigación, así como su justificación y trascendencia.

En el capítulo II: Un marco teórico que presenta antecedentes, tanto internacionales, nacionales como locales, relacionados con el tema de investigación, ordenados de manera lógica y consistente. Así como una base teórica sobre los principales enunciados que sustentan el problema, acompañado de un marco conceptual que sustenta nuestra investigación.

En el capítulo III: Se describen los métodos, el tipo, la extensión y el diseño del estudio. Se muestra la población y la muestra involucrada en el análisis. Se explica la técnica de recopilación de datos y cómo se procesa esta información.

El capítulo IV, Los resultados descriptivos e inferenciales se presentan a través de tablas y gráficos de frecuencia. Estos hallazgos se discuten y comparan

con los hallazgos de otros estudios revisados en nuestro contexto a nivel internacional, nacional y local.

En el capítulo V, Se exponen las conclusiones finales y se ofrecen las recomendaciones a partir de los hallazgos obtenidos para la prevención y la sugerencia de la solución del problema presentado en este estudio.

En resumen, la investigación sobre la estabilidad laboral en el Perú es importante por varias razones fundamentales. En primer lugar, proporciona información relevante sobre las condiciones laborales en el país, lo cual es esencial para comprender el bienestar de los trabajadores y la salud general de la economía. Además, la investigación sobre la estabilidad laboral puede ayudar a identificar posibles desafíos y áreas que puedan necesitar mejoras en la política laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. Esta investigación también puede apoyar el desarrollo de políticas efectivas que promuevan un entorno laboral más estable y equitativo, lo que a su vez puede contribuir al crecimiento económico sostenible y el bienestar social en el Perú.

CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.- Descripción de la realidad problemática

El tema del derecho a la estabilidad laboral es recurrente tanto en Perú como en el mundo entero. Se trata de la falta de garantías y protecciones para los trabajadores contra despidos injustos o arbitrarios por parte de los empleadores. El concepto de continuidad en el empleo busca proteger al trabajador, evitando exponerlo a la incertidumbre de perder su principal fuente de ingresos, y, por ende, los medios para satisfacer las necesidades de su familia.

A nivel global

Se plantea el tema del derecho al trabajo decente. La globalización y el crecimiento del mercado laboral han generado una mayor inseguridad laboral, con contratos o proyectos temporales que ofrecen poca estabilidad a los trabajadores. Además, situaciones como crisis económicas o avances tecnológicos acelerados pueden provocar despidos masivos, aumentando aún más la inseguridad laboral. Este impacto afecta principalmente a las poblaciones más vulnerables, como los jóvenes y las mujeres. Y según un informe de la Organización Mundial del Trabajo (2003), la estabilidad del empleo en los países industrializados está cada vez menos garantizada. En Japón, la inseguridad laboral es alta, a pesar de que la retención del empleo sigue siendo una de las más prolongadas en el mundo. Por otro lado, en Dinamarca y los Países Bajos, el nivel de seguridad laboral es significativamente mayor. Siguiendo esta línea, Daugareilh (2021), destaca que la estabilidad del empleo en Europa es un tema controvertido, ya que las distintas reformas

legislativas introducidas tras la crisis financiera han tenido un profundo impacto en países como Grecia, Portugal, España, Italia y Francia.

A nivel América Latina

Según Alaimo (2017), las perspectivas de empleo no son alentadoras, ya que la crisis socioeconómica ocasionada por la pandemia de COVID-19 ha devastado o destruido 43 millones de puestos de trabajo, de los cuales, si bien se ha logrado recuperar una parte, aún están lejos de los niveles previos a la pandemia. Además, la informalidad es un problema endémico en América Latina, representando el 55% de la fuerza laboral, lo que impide que millones de trabajadores se beneficien de los sistemas de seguridad social y de una estabilidad laboral.

A nivel Perú

Existen disposiciones legales que tienen como objetivo brindar cierta seguridad laboral a los trabajadores, como la Ley de Productividad y Competencia Laboral (Ley No 728) y la Ley de Promoción Laboral y Movimiento del Empleo Formal (Ley No 28991). Sin embargo, estas leyes aún no son suficientes para resolver el problema del malestar laboral en el país. Sin embargo, uno de los principales factores que contribuyen a este problema es el alto nivel de trabajo informal en el Perú. Muchos trabajadores se encuentran en empleos precarios sin contratos formales ni beneficios, lo que los pone en riesgo de ser despedidos sin una causa justa. Además, las empresas suelen utilizar contratos temporales o por servicios para evitar proporcionar estabilidad laboral a sus empleados.

A nivel local

En nuestra región Tacna, si bien ha sido una de las regiones que más ha avanzado en la reducción del desempleo del 6,9% al 3,2% entre 2021 y 2022, el empleo informal sigue siendo un problema, porque actúa como respuesta al desempleo intermitente, en una manera que prevenga la pobreza, incluso si esto conduce a menos beneficios laborales que reciben los empleados. Porque carece de

contratos, seguridad laboral, salarios sujetos al salario mínimo, entre otros aspectos, porque no está amparado por las normas laborales.

Por ende, este estudio busca resaltar este tema debido a que la falta de estabilidad laboral puede generar estrés e insatisfacción en el trabajo, afectando la seguridad y el compromiso de los trabajadores. Sin embargo, tener un trabajo estable también conlleva beneficios. Los empleados estables son considerados más valiosos para las empresas, ya que pueden construir una carrera dentro de la organización, adquirir más experiencia y contribuir a la formación de nuevos talentos, entre otros beneficios. Es crucial resaltar que la estabilidad laboral puede afectar el desempeño profesional. Cuando los profesionales tienen la garantía de un empleo seguro, pueden concentrarse mejor en su trabajo y comprometerse más con la organización. Por otro lado, la falta de estabilidad laboral puede generar inseguridades y perjudicar el rendimiento laboral. Por ello, planteamos el siguiente problema general.

1.2.- Definición del problema

1.2.1.- Problema General

¿Existe relación entre el derecho de estabilidad laboral y el desempeño profesional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023?

1.2.2.- Problemas específicos

PE1.- ¿Existe relación entre el derecho de estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023?

PE2.- ¿Existe relación entre el derecho de estabilidad laboral y la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023?

PE3.- ¿Existe relación entre el derecho de estabilidad laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023?

1.3.- Objetivos de la Investigación

1.3.1.- Objetivo general

Determinar la relación entre el derecho de estabilidad laboral y el desempeño profesional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

1.3.2.- Objetivos específicos

OE1.- Determinar la relación entre el derecho de estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

OE2.- Determinar la relación entre el derecho de estabilidad laboral y la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

OE3.- Determinar la relación entre el derecho de estabilidad laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

1.4.- Justificación y limitaciones de la investigación

1.4.1.- Justificación

Justificación teórica

Bernal (2010), Esta investigación tiene justificación teórica, porque su objetivo es sintetizar fuentes bibliográficas actuales, es decir, revisar la literatura existente sobre el tema en particular para confrontar, comparar y discutir con los nuevos resultados.

Justificación Práctica

Bernal (2010), La investigación tiene una racionalidad práctica, al basarse en la realidad, gracias a los resultados obtenidos, que responderán al planteamiento propuesto del problema y, a partir de las conclusiones y recomendaciones aportadas, contribuirán a la solución o prevención del problema.

Justificación Metodológica

Bernal (2010), La justificación metodológica de la investigación es la obtención de resultados precisos y confiables, a través de los cuales se puedan proponer soluciones útiles y efectivas para resolver el problema.

Este estudio proporciona resultados confiables, utilizando técnicas y herramientas de investigación que reúnen los dos elementos esenciales como ser la validez y la confiabilidad.

1.4.2.- Limitaciones de la investigación

La investigación puede mostrar información valiosa sobre cómo la estabilidad laboral afecta la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Además, a identificar las causas fundamentales de la inseguridad laboral que puede afectar negativamente la productividad y la eficiencia laboral. No obstante, este estudio presentó algunas limitaciones que no afectaron de forma significativa el desarrollo de la misma como la dificultad para obtener la participación y colaboración activa de los trabajadores de la UGEL Tacna.

1.5.- Variables

1.5.1.- Definición conceptual de la variable el derecho de estabilidad laboral

Obregón (2016), Es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral cuyo objetivo es proteger el derecho al trabajo e impedir actos arbitrarios de los empleadores. Montenegro (2023), es el derecho de mantener su

empleo durante toda su vida laboral, siempre que no se produzca un despido por justa causa y que sea judicialmente comprobada.

1.5.2.- Definición Operacional de la variable el derecho de estabilidad laboral

Esta variable se operacionalizó con la aplicación de una encuesta a través del instrumento elaborado, que consistió en un cuestionario tipo escala de Likert de 27 ítems, divididos en tres dimensiones (Igualdad de oportunidades = 9 ítems, Permanencia del empleo = 9 ítems y Protección de los derechos laborales = 9 ítems), que se aplicará a todos los trabajadores de la UGEL-Tacna, para recoger datos cuantitativos y posteriormente ingresarlo al programa de SPSS para procesar dicha información.

1.5.3.- Definición conceptual de la variable el desempeño profesional

Mejías y Borges (2021), es la actitud o capacidad para desarrollar competentemente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo laboral. Pedraza, Amaya y Conde (2010), es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias del cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo.

1.5.4.- Definición Operacional de la variable desempeño profesional

Esta variable se operacionalizó con la aplicación de una encuesta a través del instrumento elaborado, que consistió en un cuestionario tipo escala de Likert de 27 ítems, divididos en tres dimensiones (Cumplimiento de responsabilidades = 9 ítems, Iniciativa laboral = 9 ítems y Eficiencia laboral = 9 ítems), que se aplicará a todos los trabajadores de la UGEL-Tacna, para recoger datos cuantitativos y posteriormente ingresarlo al programa de SPSS para procesar dicha información.

1.5.5.- Operacionalización de las variables

Tabla 1*Operacionalización de la variable: Derecho de estabilidad laboral*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1. Derecho de estabilidad laboral	Obregón (2016), Es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral cuyo objetivo es proteger el derecho al trabajo e impedir actos arbitrarios de los empleadores.	Esta variable se operacionalizó aplicando una encuesta a través del instrumento el cuestionario en escala Likert de 27 ítems, divididos en tres dimensiones	Dimensión 1 Igualdad de oportunidades Dimensión 2 Permanencia del empleo Dimensión 3 Protección de los derechos laborales	Acceso al empleo Imparcialidad en los procesos de contratación. Criterios de evaluación Duración del contrato Presupuesto Necesidad de servicio Horario de trabajo Derecho de sindicación y huelga Derecho a remuneración

Nota. Elaboración propia.**Tabla 2***Operacionalización de la variable: Desempeño profesional*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 2 Desempeño profesional	Mejías y Borges (2021), es la actitud o capacidad para desarrollar competentemente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo laboral	Esta variable se operacionalizó aplicando una encuesta a través del instrumento desarrollado, que incluyó un cuestionario en escala Likert de 27 ítems, divididos en tres dimensiones.	Dimensión 1 Cumplimiento de responsabilidades Dimensión 2 Iniciativa laboral Dimensión 3 Eficiencia Laboral	Ética Laboral Eficacia Responsabilidad Respuesta a los problemas Ser voluntario Iniciativa fuera del trabajo Productividad Trabajo en equipo Cumplimiento de metas

Nota. Elaboración propia

1.6. - Hipótesis de la Investigación

1.6.1.- Hipótesis general

El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

1.6.2.- Hipótesis específicos

HE1.- El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

HE2.- El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

HE3.- El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la Investigación

2.1.1.- Antecedentes internacionales

Palacios (2021), En su trabajo de investigación busca analizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad e identificar los criterios utilizados por los jueces en las decisiones del Tribunal Constitucional. Este trabajo concluye señalando que los trabajadores y servidores públicos se rigen por dos normas jurídicas diferentes y exclusivas en su aplicación, tratándose de trabajadores o empleados se sujetan a la regulación del Código del Trabajo y de los servidores públicos por la ley orgánica del servicio público y en ambos casos. tienen distintos efectos jurídicos según el momento en que comienza y termina la relación laboral. Los empleados están acogidos al Código del Trabajo que crea estabilidad indefinida cuando el contrato excede los 90 días hábiles, sin embargo, la Ley de Organización del Servicio Civil debe crear competencia por méritos y oposición para lograr estabilidad a largo plazo.

Cerquera (2018), El principal objetivo de su investigación es determinar el nivel de protección según la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana en materia de derecho social y el principio básico mínimo de estabilidad laboral, en decisiones de mujeres embarazadas, empleados y trabajadores. y el sector privado. Este estudio concluye que la seguridad laboral tiene un doble significado, porque además de ser un derecho social, también se considera un principio mínimo fundamental del trabajo y se ha comprobado que ha ido disminuyendo con las distintas reformas laborales en el sentido de que la Prevalece la voluntad de las

partes respecto de la duración del contrato y la reducción significativa del monto asociado a la indemnización por despido sin causa justificable.

Rincón (2020), El objetivo de este estudio es determinar cómo los derechos fundamentales se ven afectados por las restricciones a la aplicación de protecciones especiales para promover la estabilidad laboral en materia de salud en Colombia. Concluye que la aplicación del principio de estabilidad laboral protege los derechos básicos de los trabajadores, independientemente de su condición, porque está vinculado a la igualdad y la dignidad humana.

2.1.2.- Antecedentes Nacionales

Magüiña Matos (2022), El propósito del estudio fue determinar cómo se relaciona la ética del servicio público con el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional Áncash. Trabajando con una muestra de 45 trabajadores, concluyó que existe una relación significativa entre la ética del servicio público y el desempeño laboral de los funcionarios de la Administración Regional Ancash ($Rho = 852$; $Sig. = 0,000$), muestra que el factor básico para que la Gestión sea realizadas en las organizaciones públicas de manera favorable es que introducen principios éticos y esto se reflejará en el comportamiento o desempeño en esa organización.

Olano (2021), El objetivo de este estudio es determinar el impacto de los principios de estabilidad laboral en el respeto de los contratos de trabajo de los trabajadores de la Distribuidora M. Olano SAC de Jaén. Se aplicó a una muestra de 40 trabajadores y se obtuvo la siguiente conclusión: respecto al objetivo general se concluyó un nivel bajo liderando en las dimensiones del proceso de estabilidad absoluta con un 33.3%, seguido de un proceso relativamente estable con 25 %. % y finalmente procedimientos de recuperación y compensación con un 16.7%, mostrando que es necesario realizar de inmediato estos puntos para que los empleados estabilicen sus puestos de trabajo, lo cual es beneficioso para la organización en el futuro inmediato.

Rodríguez (2019), Su objetivo fue determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones o responsabilidades laborales en la empresa ABC Transportes de Trujillo y en una muestra de 132 empleados se concluyó que la iniciativa es una competencia emocional que implica la actitud de hacer que las cosas sucedan y reconocer la responsabilidad de impulsar acciones de lo contrario el nivel de cumplimiento de las obligaciones o responsabilidades será de nivel bajo, que en su estudio alcanzo un 40.66%.

Bravo (2018), El objetivo de su investigación fue determinar la relación que existe entre la ética laboral y el desarrollo de carrera en la Dirección General del Trabajo y Promoción Regional del Empleo de Junín. Llegando a la conclusión, los empleados de la instalación no cuentan con la ética profesional para desempeñar tareas y puestos de responsabilidad debido a la falta de capacitación, revelando muchas falencias en su trabajo, por lo que su eficiencia laboral no es buena.

Valdiviezo (2019), Este estudio tiene como objetivo demostrar que el actual período de prueba establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo No 728 de la Ley de Productividad y Competencia Laboral, aprobado por Decreto Supremo No 003-97-TR, tiene un impacto negativo en la obtención del derecho a un empleo estable. proteger a los trabajadores en las relaciones laborales. Llegó a la siguiente conclusión, según la cual el período de prueba es el período del contrato de trabajo cuyo objetivo principal es evaluar las habilidades, capacidades profesionales y personales del empleado que desempeña ese trabajo. El derecho al empleo estable se basa en el principio de continuidad, que se deriva del derecho al trabajo protegido en nuestra constitución en los artículos 22 y 27. Y que la normativa vigente en el artículo 10 del D.S 003-97-TR tiene graves deficiencias que es necesario superar para garantizar la plena protección de los derechos de los trabajadores. La falta de nuestra legislación nacional para establecer una definición clara o procedimientos aplicables hace que el período de prueba se entienda de facto como una licencia para despedir incluso cuando se vulneren los derechos laborales fundamentales de la persona. Que es necesario establecer límites a la aplicación de los períodos de prueba en los contratos, de manera que se eviten excesos o evasiones de la ley por

parte de los empleadores, para garantizar que más trabajadores puedan superar este tiempo y ganar el derecho a una estabilidad laboral. empleo.

2.1.3.- Antecedentes Locales

Vásquez (2022), El propósito de su estudio fue determinar la relación entre la gestión de habilidades y el desempeño laboral de los empleados de la Zona Franca de Tacna en el año 2022. Dicho estudio concluyó que la gestión de competencias puede identificar las necesidades de capacitación dentro de una organización y considera que los empleados tienen cualidades y habilidades que contribuyen a su máximo potencial y a un mejor desempeño laboral (Rho de Spearman = 0,576).

Pihuaycho (2018), el propósito de su estudio es determinar la influencia de las estrategias organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna. De una muestra de 73 trabajadores se extrae la siguiente conclusión de que existe una correlación negativa moderada entre las variables estudiadas con un nivel de confianza del 99%. Por lo tanto, podemos afirmar que la estrategia organizacional tiene un efecto negativo pero moderado en el desempeño laboral es decir si la Dirección Regional de Agricultura de Tacna desarrolla un comportamiento organizacional reactivo, perjudicará moderadamente el desempeño laboral o profesional del trabajador.

Ordoñez (2023), El objetivo de su investigación fue determinar en qué medida la calidad de vida laboral afecta el desempeño laboral. De lo siguiente se concluye que la calidad de vida laboral, el apoyo organizacional y el desarrollo personal y profesional afectan significativamente el desempeño laboral.

2.2.- Bases Teóricas

2.2.1.- Derecho de estabilidad laboral

Obregón (2016), esta es una expresión del principio de continuidad del derecho laboral, cuyo objetivo es proteger el derecho al trabajo y evitar comportamientos arbitrarios por parte de los empleadores.

Cerquera (2018), es una expresión del principio de seguridad laboral. El trabajo es una forma de sustento vital, es una expresión libre del crecimiento de la personalidad.

Montenegro (2023), es el derecho de mantener su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no se produzca un despido por justa causa y que sea judicialmente comprobada.

Zegarra (Zegarra G., 2023), es el derecho de los trabajadores de mantener su empleo indefinidamente, siempre que no incurra en falta grave.

Marín (2015), La estabilidad es un derecho básico de los trabajadores, que le garantiza tener un empleo estable.

2.2.1.1.- Clases de estabilidad laboral

El derecho de permanencia en el empleo presenta básicamente dos modalidades:

2.2.1.1.1.- Estabilidad absoluta o propiamente dicha

Marín (2015), Este tipo de estabilidad, confiere al trabajador el derecho a ser reintegrado en un puesto del que ha sido privado por el empleador sin la autorización de un inspector del trabajo competente.

Valenzuela (2020), refiere que, en caso de la terminación del contrato de trabajo por causas no prevista en la ley, se ordena la nulidad del despido y la reincorporación del trabajador o el trabajador de forma voluntaria, opte recibir una indemnización.

Chanamé (2021), esto ocurre cuando a un empleador se le niega la oportunidad de despedir unilateralmente a un empleado, a menos que exista una causa justa establecida por la ley. Si este presupuesto no se cumple, el empleado deberá ser reintegrado.

2.2.1.1.2.- Estabilidad relativa o impropia

Marín (2015), esta estabilidad tan solo se genera a favor del trabajador. Todo trabajador tiene el derecho a recibir una indemnización si es despedido injustamente.

Valenzuela (2020), estipula que, en caso de terminación de un contrato de trabajo no previsto por la ley, el juez ordena el pago de la remuneración devengada o una indemnización, sin que el empleador tenga la obligación de reponer al trabajador.

Chanamé (2021), El empleador solo deberá pagar una indemnización cuando el empleado haya sido despedido sin una causa justificada.

2.2.2.- Igualdad de oportunidades

Bernal (2017), es un derecho laboral universal, tanto a nivel nacional como internacional, que regula y contribuye que en el mercado laboral todos tengan la posibilidad de acceder a empleos y desarrollar sus capacidades.

Cáceres (2019), Es la oportunidad de tener un trabajo productivo que te brinde un salario justo, seguridad en el trabajo y protección necesaria.

Núñez (2023), la igualdad de oportunidades, compromete y motiva a los trabajadores, lo que se puede traducir en un aumento en la productividad

2.2.3.- Permanencia del empleo

Paredes (2012), es asegurarte de mantener tu empleo y garantizar tu estabilidad laboral. Es tener la certeza de que tu contrato con tu empleador perdure en el tiempo, sin riesgo de terminar de la noche a la mañana.

Prado (2021), Se trata de la relación laboral que una persona mantiene con su empleador y que se mantiene a lo largo del tiempo por razones económicas, sociales, psicológicas, prospectivas y constitucionales.

2.2.4.- Protección de los derechos laborales

Ramírez (2022), el principio de protección de los derechos laborales, es la base fundamental del derecho laboral, es decir, es aquello que permite la existencia y justificación esta disciplina jurídica. Se fundamenta en la libertad consecuente del trabajador.

Comisión Nacional de derechos humanos (2019), La protección de los derechos de los trabajadores tiene varios aspectos, en particular el derecho a trabajar en condiciones justas y favorables, el derecho a formar sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente un empleo.

2.2.5.- Desempeño profesional

Mejías y Borges (2021), es la actitud o capacidad para desempeñar de manera competente los deberes u obligaciones asociados a un puesto.

Pedraza, Amaya y Conde (2010), es el resultado del comportamiento de los empleados en relación con el contenido de su puesto, facultades, deberes y actividades; depende de un proceso de mediación o regulación entre ellos y la organización en la que trabajan.

2.2.6.- Cumplimiento de responsabilidades

Urrutia (2023), es el nivel de compromiso que se requiere para la realización de una tarea. Una persona es responsable en su trabajo cuando es puntual, colabora con los demás y cuando cumple con sus obligaciones sin recordatorios ni repeticiones.

ELSA (2023), una responsabilidad laboral es aquello que el jefe espera que el trabajador haga durante su jornada laboral y para lo que se le contrató.

Das (2023), la responsabilidad en el lugar de trabajo, se refiere a que los empleados asuman la responsabilidad de sus decisiones, acciones, desempeño y

comportamiento. En otras palabras, también significa presentarse y comenzar a hacer lo que dijiste que harías.

2.2.7.- Iniciativa laboral

Urrutia (2023), es la capacidad de un individuo para resolver problemas y tomar decisiones, teniendo en cuenta la organización de la empresa, y su reglamento interno. Para tomar iniciativa es preciso tener conocimiento de sí mismo y de sus capacidades.

Carranza (2023), la iniciativa en tu trabajo implica participar en actividades que no son necesariamente su responsabilidad, llevadas a cabo, tendrán un efecto positivo en la organización. Demuestras que eres un gran trabajador al ofrecerte como voluntario para actividades o proyectos.

Reyna (2022), es el impulso que te lleva a ir más allá de lo que la situación requiere, a querer saber, mejorar, cambiar, investigar, etc. La iniciativa es clave para avanzar en todos los aspectos de tu vida.

2.2.8.- Eficiencia laboral

Murcort Group (2023), La eficiencia en el trabajo incluye identificar y eliminar actividades innecesarias, optimizar procesos, utilizar herramientas y tecnologías adecuadas y monitorear continuamente el desempeño para identificar áreas de mejora.

Machuca (2022), Es la capacidad que tiene el equipo de trabajo para completar las tareas que se le asignan en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos.

Rojas et al (2017), Es la capacidad o cualidad de un sujeto para lograr un determinado objetivo, minimizando el uso de recursos.

2.2.9.- Teorías

2.2.9.1.- Teoría de los hechos cumplidos

Cuba (2020), Esta teoría de los hechos cumplidos fue defendida por Planiol en Francia y Coviello en Italia y también está prevista en el artículo 103 de la Constitución del Perú en la expresa que:

Cada ley debe ser aplicable a los hechos ocurridos durante su vigencia, es decir, durante su aplicación directa. En otras palabras, todas las leyes deben aplicarse a los hechos que ocurrieron durante el período de su vigencia. Por lo tanto, si un derecho surge de acuerdo con una primera ley y luego de producir ciertos efectos, esa segunda ley lo modifica, los nuevos efectos del derecho deben ajustarse a esta nueva ley y ya no ser exigidos más por la norma anterior bajo cuya vigencia fue establecido el derecho en cuestión.

2.2.9.2.- Teoría de los derechos adquiridos

Cuba (2020), Esta teoría que también fue recogida por la constitución del 1979, y también se consagra en el artículo 103 de la constitución de 1993, y esta sostiene:

Una vez que un derecho ha surgido y se ha establecido en el ámbito de un sujeto, las normas dictadas después ya no pueden afectarlo. Es decir, no se puede anular un derecho que nos ha sido otorgado. Por lo tanto, el derecho seguirá produciendo los mismos efectos que fueron perseguidos en el momento de su creación. Esta teoría busca proteger la seguridad de los derechos de las personas. Su tendencia es mantener los hechos actuales mientras se rechaza los cambios en los hechos mediante la creación de nuevas regulaciones legales.

2.2.9.3.- Teoría de la garantía procesal

Landa (2002), indica que esta teoría sostiene que:

Los derechos fundamentales, que están establecidos en la Constitución Política del país, son un conjunto de principios y garantías que buscan proteger la dignidad humana. Teniendo en cuenta que el concepto de derechos fundamentales es una teoría jurídica amplia, es responsabilidad del Estado garantizar la protección de los derechos fundamentales de todos, porque estos derechos son inherentes a la condición humana, incluyendo la libertad, la justicia y la igualdad. Aparte de eso, incluye otros derechos, relacionados con la dignidad humana. En esta ocasión, el punto de vista teórico de esta investigación sigue siendo coherente.

2.3.- Marco Conceptual

Imparcialidad en los procesos de contratación

Miranda (2023), es la ausencia de la tendencia a favorecer u oponerse a una persona o a una situación al momento de evaluar o actuar durante los procesos de contratación y se clasifica en función de a estos factores: igualdad, equidad, justicia y ausencia de favoritismo.

Contrato laboral

Arévalo (2021), La base del derecho laboral es un contrato, que es un acuerdo entre dos o más partes para establecer, administrar, modificar o terminar una relación jurídica patrimonial.

Necesidad de servicio

Paca (2021), son necesidades que surgen cuando el personal cesa o no está disponible.

Derecho de sindicación

Ministerio de trabajo (2012) es la libertad que tienen los trabajadores de unirse a un sindicato sin la aprobación previa de su empleador, para promover,

desarrollar, alentar, proteger y defender sus derechos e intereses con el fin de lograr el progreso social, económico y moral de sus afiliados.

Derecho de remuneración

Valle (2024), es el salario mínimo que todos los profesionales deben recibir como reconocimiento por su trabajo.

Eficiencia

Rojas, Jaimes y Valencia (2017), es la cuantificación de la capacidad de un sistema o entidad económica para perseguir de manera efectiva un objetivo predeterminado y, al mismo tiempo, minimizar la utilización de los recursos. Hace hincapié en la asignación y utilización eficientes de los recursos.

Eficacia

Rojas, Jaimes y Valencia (2017), es la capacidad de una organización para alcanzar y lograr los objetivos y la consecución de los resultados, incluyendo la eficiencia y los factores del entorno.

Principio de razonabilidad y proporcionalidad

Montoya (2019), son mecanismos para regular la arbitrariedad en la utilización de los poderes discrecionales por parte de un empleador, con la intención de prevenir la aparición de conductas abusivas en el marco de la ley.

Probidad

Pallavicini (2013), es la honestidad y la rectitud con las que una persona se comporta, o las obligaciones morales de las personas que participan en el servicio público.

Justicia laboral

Ciudad (2011), Incumbe a cada Estado democrático prestar este servicio a sus ciudadanos. La esencia de la justicia no reside en el acto de dar o distribuir objetos a la humanidad, sino en determinar la propiedad legítima sobre esos objetos.

Principio de continuidad

Chanamé (2021), es la durabilidad o persistencia de la relación laboral en el tiempo es un principio fundamental. Este principio garantiza el mantenimiento de la estabilidad laboral del trabajador.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo y Nivel de investigación

3.1.1.- Tipo Básica o teórica

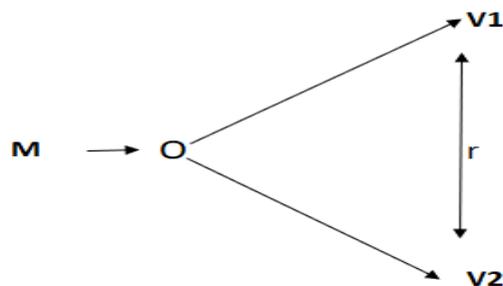
Muntané (2010), La investigación es un proceso destinado a ampliar el conocimiento científico sin paralelizarlo con aspectos prácticos.

3.1.2.- Nivel Descriptivo – Correlacional

Hernández, Fernández y Baptista (2010), Es descriptivo porque sólo pretende medir o recopilar información sobre variables, ya sea de forma individual o conjunta, y es correlacional porque pretende determinar el grado de asociación entre dos o más variables.

Figura 1

Esquema del nivel descriptivo-correlacional



Nota: Se describe que M es la Muestra observada y V1, V2 son las variables de estudio y r es la correlación que se busca

3.2. Diseño de investigación

3.2.1.- No experimental de corte transversal

Dzul (2023) y Hernández, Fernández y Baptista (2014), Ambos afirman que la investigación no experimental se realiza sin manipular las variables, solo se observa en su contexto natural y es de corte transversal porque los datos se recopilan en un momento único.

3.3. Población y muestra:

3.3.1. Población:

Condori (2020), Son todos los componentes o unidades de análisis que pertenecen al campo específico en el que se lleva a cabo el estudio.

Para la investigación en curso la población total es de 70 trabajadores aproximadamente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

3.3.2. Muestra

Condori (2020), es el componente más representativo de la unidad de análisis con los mismos rasgos comunes de la población.

Para la investigación se considerará una muestra censal porque se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la obtención de datos en esta investigación es:

3.4.1.- Técnica de la Encuesta

Humeres (2023), es una técnica de investigación que utiliza un conjunto de métodos estandarizados para recopilar y analizar una serie de datos de una muestra representativa de una población con el objetivo de explorar, describir, predecir.

3.4.2.- Instrumento el Cuestionario

Humeres (2023), es una herramienta que se enfoca en recopilar información de manera estructurada y sistemática a través de una serie de preguntas diseñadas con un propósito específico. En esta investigación se ha utilizado dos instrumentos: Derecho de estabilidad laboral y desempeño profesional.

3.4.2.1.- Elementos esenciales del instrumento.

3.4.2.1.1.- Validez

Según Hernández et al. (2014), la validez se define como la precisión con la que un instrumento mide lo que se pretende medir.

Los instrumentos de esta investigación fueron validados por juicio de expertos quienes consideraron una validez muy buena.

Tabla 3

Cuadro de validación por juicio de expertos de los dos instrumentos de investigación

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS: DERECHOS DE ESTABILIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL				
NRO.	VALIDADORES	CARGO	Instrumento 01	Instrumento 02
01	Mg. César Augusto Arocutipa A.	Abogado	0.92	0.90
02	Mg. Fredy Wilber Bernedo Quispe	Abogado	0.90	0.88
03	Mg. Braulio Elvis Juli Quispe	Abogado	0.88	0.90
Evaluación promedio final			0.90	0.89
Resultado final de la validación			Validez muy buena	Validez muy buena

Nota. Los expertos que validaron los instrumentos son abogados que pertenecen a la docencia universitaria y expertos en la materia

3.4.2.1.2.- Confiabilidad

Ñaupas et al (2013), se refiere a la consistencia de una medida en que un instrumento obtiene sistemáticamente los mismos resultados.

En el presente estudio de investigación, se determinó la confiabilidad a través de una prueba piloto de 30 encuestados con las mismas características de la población a investigar. Los resultados procesados en Excel se obtuvieron como resultados para el instrumento derecho de estabilidad laboral fueron de (0.808) en la escala del Alfa de Cronbach, lo que implica un instrumento de excelente confiabilidad. Mientras que para el instrumento desempeño profesional, el resultado fue de (0.826) en la misma escala del Alfa de Cronbach lo que se interpreta como un instrumento de excelente confiabilidad.

Figura 2

Confiabilidad del instrumento derecho de estabilidad laboral

$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$		α : Alfa de Cronbach k : Número de ítems V _i : Varianza de cada ítem V _t : Varianza del total			
k=	27	RANGO		CONFIABILIDAD	
V_i=	29.349	0.53	a	menos	Confiabilidad nula
V_t=	132.133	0.54	a	0.59	Confiabilidad baja
		0.60	a	0.65	Confiable
α=	0.808	0.66	a	0.71	Muy confiable
		0.72	a	0.99	Excelente confiabilidad
		1.00			Confiabilidad perfecta
Sumatoria de varianzas de los ítems		(V_i)	34.28		
Varianza de la suma de los ítems		(V_t)	132.1		

Nota. Los resultados procesados en Excel para determinar la confiabilidad del instrumento derecho de estabilidad laboral. Resultante: Excelente confiabilidad.

Figura 3

Confiabilidad del instrumento desempeño profesional

$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$		α : Alfa de Cronbach k : Número de ítems V _i : Varianza de cada ítem V _t : Varianza del total			
k=	27	RANGO		CONFIABILIDAD	
V_i=	19.437	0.53	a	menos	Confiabilidad nula
V_t=	95.196	0.54	a	0.59	Confiabilidad baja
		0.60	a	0.65	Confiable
α=	0.826	0.66	a	0.71	Muy confiable
		0.72	a	0.99	Excelente confiabilidad
		1.00			Confiabilidad perfecta
Sumatoria de varianzas de los ítems		(V _i)	19.44		
Varianza de la suma de los ítems		(V _t)	95.2		

Nota. Los resultados procesados en Excel para determinar la confiabilidad del instrumento derecho de estabilidad laboral. Resultante: Excelente confiabilidad.

Asimismo, los mismos datos se procesaron en el Paquete estadísticos del SPSSv25 para comprobar el resultado observamos en la tabla Nro. 04.

Tabla 4

Calculo de la confiabilidad de los instrumentos de investigación en el SPSSv25

Estadísticas de fiabilidad			
Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos	Valoración
DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL	,808	30	Excelente confiabilidad
DESEMPEÑO PROFESIONAL	,826	30	Excelente confiabilidad

Nota. Base de datos de la prueba piloto de 30 unidades.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos desempeñan un papel fundamental en una investigación. Estas actividades permiten convertir los datos recopilados en conocimientos significativos y brindan una base sólida para la toma de decisiones.

3.5.1.- Análisis descriptivo

El objetivo de la estadística descriptiva es organizar el conjunto de datos para que se puedan analizar los datos de la muestra de abogados del distrito judicial de Tacna. Después, se utilizarán la plataforma del paquete SPSS v25 y el software estadístico Excel para crear gráficos y tablas de frecuencia.

3.5.2.- Análisis inferencial

El objetivo de la estadística inferencial es verificar tanto las hipótesis específicas como las generales de la investigación. Para lograr este objetivo, se ha determinado utilizar el coeficiente correlacional de r de Pearson, mediante la prueba de normalidad.

3.6.- Aspectos éticos

Al llevar a cabo una investigación científica, es fundamental tener en cuenta diversos principios éticos para asegurar la integridad y el respeto hacia los participantes, asegurando que la investigación se lleve a cabo de manera justa y equitativa, evitando cualquier forma de discriminación, y protegiendo los derechos y la dignidad de todas las personas involucradas.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por Variable

4.1.1.- Análisis descriptivo

En las tablas 05 y 06, se presentan los rangos para cada variable y sus dimensiones, para determinar los niveles de opinión de los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Legal (UGEL) de Tacna.

Tabla 5

Niveles y rangos de la variable Derecho de estabilidad laboral

Niveles de la Variable 01:		DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL							
Categorías	Niveles	RANGO V1X		D1X		D2X		D3X	
		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
1	BAJO	27	63	9	21	9	21	9	21
2	MEDIO	64	99	22	33	22	33	22	33
3	ALTO	100	135	34	45	34	45	34	45

Nota. Niveles en la que se situará la opinión de los trabajadores de la UGEL - Tacna

Tabla 6

Niveles y rangos de la variable Desempeño profesional

Niveles de la Variable 02:		DESEMPEÑO PROFESIONAL							
Categorías	Niveles	RANGO V2Y		D1X		D2X		D3X	
		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
1	BAJO	27	63	9	21	9	21	9	21
2	MEDIO	64	99	22	33	22	33	22	33
3	ALTO	100	135	34	45	34	45	34	45

Nota. Niveles en la que se sitúa la opinión de los trabajadores de la UGEL - Tacna

4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable Derecho de estabilidad laboral

Tabla 7

Frecuencias de la variable: Derecho a la estabilidad laboral

Resultados Generales de la variable: Derecho de estabilidad laboral					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	27	63	0	0%	0%
MEDIO	64	99	15	21%	21%
ALTO	100	135	55	79%	100%
Total			70	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Análisis:

Según la tabla 7, se puede apreciar que en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), hay un 79% de nivel alto en relación al derecho de la estabilidad laboral y un 21% en un nivel medio.

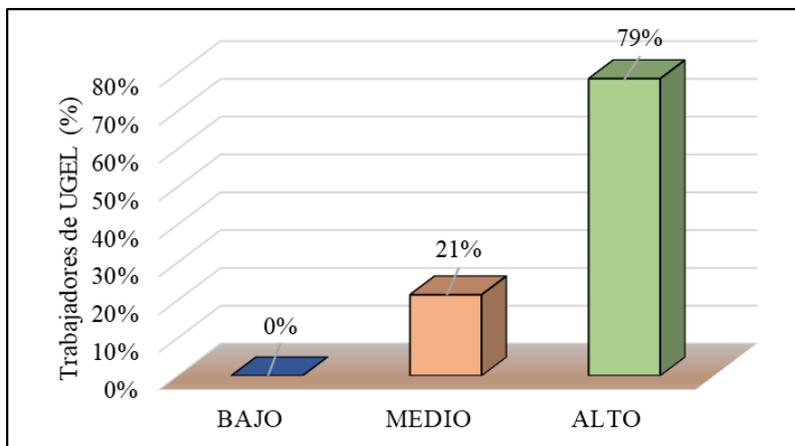
Esto indica que la mayoría de los trabajadores tienen un alto nivel de estabilidad laboral, mientras que un porcentaje menor se encuentra en un nivel medio en este aspecto. La estabilidad laboral se refiere a la seguridad y continuidad en el empleo, lo que puede ser un indicador importante del bienestar laboral de los trabajadores en la UGEL.

Es importante destacar que la estabilidad laboral es un factor crucial para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, ya que les brinda seguridad y confianza en su empleo, lo que a su vez puede impactar positivamente en su desempeño laboral y bienestar general.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 4.

Figura 4

Gráfico de la variable Derecho de estabilidad laboral



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

4.1.3.- Análisis descriptivo de las dimensiones la variable Derecho de estabilidad laboral

4.1.3.1.- Dimensión: Igualdad de oportunidades

Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión igualdad de oportunidades

Derecho de estabilidad laboral: Dimensión Igualdad de oportunidades					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min.	Max.			
BAJO	9	21	0	0%	0%
MEDIO	22	33	16	23%	23%
ALTO	34	45	54	77%	100%
Total			70	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Análisis:

Según la tabla 8, se observa que un 77% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), consideran que hay un nivel alto de igualdad de oportunidades, mientras que solo un 23% indican un nivel medio.

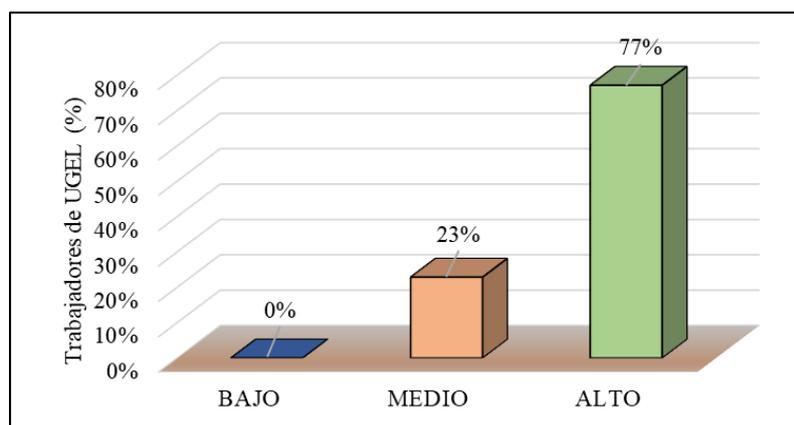
De acuerdo con estos hallazgos, un 77% de los trabajadores en la UGEL Tacna consideran que existe un nivel alto de igualdad de oportunidades, mientras que el 23% indique un nivel medio, sugiere que la percepción de igualdad de oportunidades en el entorno laboral es mayoritariamente positiva. Este dato puede reflejar la existencia de políticas o prácticas que promueven la equidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de la UGEL Tacna.

Es importante destacar que la igualdad de oportunidades es un principio fundamental que busca garantizar que todas las personas tengan acceso a las mismas posibilidades de desarrollo personal y profesional, independientemente de su origen, género, orientación sexual, etnia o cualquier otra característica personal

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 5.

Figura 5

Gráfico de la dimensión igualdad de oportunidades



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

4.1.3.2.- Dimensión: Permanencia del empleo

Tabla 9

Frecuencias de la dimensión permanencia del empleo

Derecho de estabilidad laboral: Dimensión Permanencia del empleo					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min.	Max.			
BAJO	9	21	0	0%	0%
MEDIO	22	33	27	39%	39%
ALTO	34	45	43	61%	100%
Total			70	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Según la tabla 9, se observa que un 61% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), consideran que hay un nivel alto de permanencia en el empleo, mientras que solo un 39% indican un nivel medio.

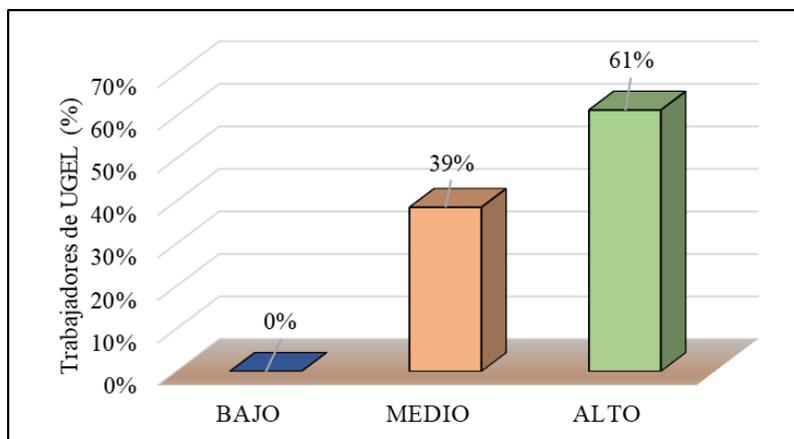
De acuerdo con estos hallazgos, el 61% de los trabajadores en la UGEL Tacna consideran que existe un nivel alto de permanencia en el empleo, mientras que el 39% indique un nivel medio, sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben un alto grado de estabilidad en sus puestos laborales. Esta percepción puede reflejar la existencia de condiciones laborales que brindan seguridad y continuidad en el empleo, lo cual es fundamental para el bienestar y la tranquilidad de los trabajadores.

Es importante destacar que la estabilidad laboral no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también influye en la productividad y el desempeño profesional. La sensación de seguridad en el empleo puede fomentar un mayor compromiso y desempeño laboral por parte de los empleados.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 6.

Figura 6

Gráfico de la dimensión conservación del empleo



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

4.1.3.3.- Dimensión protecciones de los derechos laborales

Tabla 10

Frecuencias de la Dimensión protección de los derechos laborales

Derecho de estabilidad laboral: Dimensión Protección de los derechos laborales					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	9	21	0	0%	0%
MEDIO	22	33	19	27%	27%
ALTO	34	45	51	73%	100%
Total			70	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Análisis:

Según la tabla 10, se observa que un 73% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), consideran que hay un nivel alto protección de los derechos laborales, mientras que un 27% indican un nivel medio.

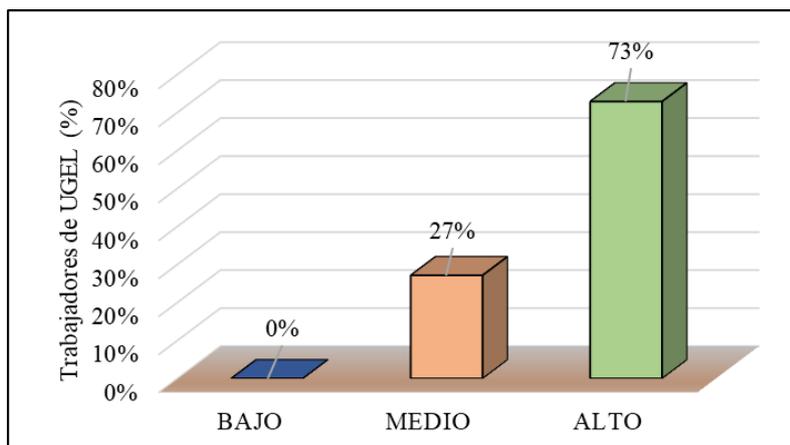
De acuerdo con estos hallazgos, el 73% de los trabajadores de la UGEL Tacna consideran que existe un nivel alto de protección de los derechos laborales, mientras que el 27% indique un nivel medio, sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben un entorno laboral en el que se brinda una sólida protección de sus derechos laborales. Esta percepción puede reflejar la existencia de políticas, regulaciones y prácticas que buscan garantizar y salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito laboral de la UGEL Tacna.

Es importante destacar que la protección de los derechos laborales es un aspecto crucial para el bienestar y la dignidad de los trabajadores, ya que abarca aspectos como la seguridad en el empleo, la remuneración justa, las condiciones laborales seguras y saludables, así como el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, entre otros derechos fundamentales.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 7.

Figura 7

Gráfico de la dimensión protección de los derechos laborales



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

4.1.4.- Análisis descriptivo de la variable desempeño profesional

Tabla 11

Frecuencias de la variable desempeño profesional

Resultados Generales de la variable: Desempeño profesional					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	27	63	0	0%	0%
MEDIO	64	99	24	34%	34%
ALTO	100	135	46	66%	100%
Total			70	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Análisis:

Según la tabla 11, se puede apreciar que en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), hay un 66% de nivel alto en relación con el desempeño profesional y un 34% en un nivel medio.

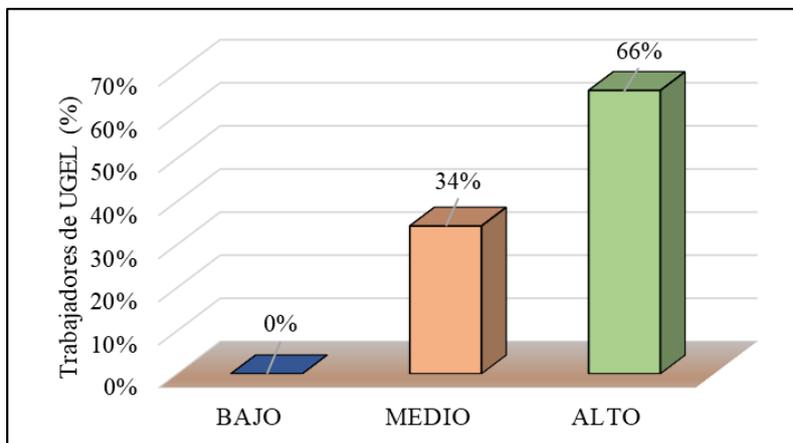
Según estos resultados, el 66% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna consideran que existe un nivel alto en relación con el desempeño profesional, mientras que el 34% indique un nivel medio, esto sugiere que la mayoría de los trabajadores perciben un alto grado de calidad y eficacia en su desempeño laboral. Esta percepción puede reflejar la existencia de condiciones laborales que promueven y valoran el desarrollo profesional, la excelencia en el trabajo y el cumplimiento de las responsabilidades laborales de manera efectiva.

Es importante enfatizar que el desempeño profesional es un aspecto esencial del lugar de trabajo, ya que significa que los empleados puedan realizar sus tareas de manera competente, eficiente y con alta calidad. También puede estar relacionado con programas de capacitación, evaluación del desempeño, productividad laboral y la existencia de un ambiente de trabajo que promueva el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 8

Figura 8

Diagrama de la variable desempeño profesional



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

4.1.5.- Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño profesional

4.1.5.1.- Dimensión Cumplimiento de responsabilidades

Tabla 12

Frecuencias de la dimensión cumplimiento de responsabilidades

Desempeño profesional: Dimensión Cumplimiento de responsabilidades					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	9	21	0	0%	0%
MEDIO	22	33	30	43%	43%
ALTO	34	45	40	57%	100%
Total			70	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Análisis:

Según la tabla 12, se observa que un 57% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), consideran que hay un nivel alto en el cumplimiento de responsabilidades, mientras que un 43% indican un nivel medio.

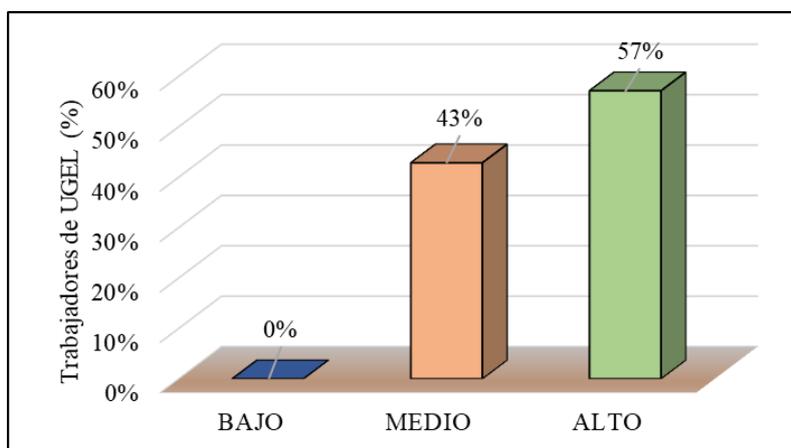
De acuerdo con estos hallazgos, el 57% de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tacna consideran que existe un nivel alto en cuanto al cumplimiento de responsabilidades, mientras que el 43% indique un nivel medio, sugiere que la mayoría percibe un adecuado cumplimiento de las obligaciones y funciones laborales.

Es importante destacar que el cumplimiento de responsabilidades es un aspecto fundamental en el ámbito laboral, ya que implica el desempeño efectivo de las tareas asignadas y el logro de los objetivos establecidos. Un alto nivel de cumplimiento puede estar relacionado con factores como la claridad en la asignación y comunicación de funciones, el compromiso del personal con los objetivos institucionales, y condiciones laborales que facilitan el desempeño adecuado de las tareas.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 09

Figura 9

Gráfico de la dimensión cumplimiento de responsabilidades



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

4.1.5.2.- Dimensión Iniciativa laboral

Tabla 13

Frecuencias de la dimensión iniciativa laboral

Desempeño profesional: Dimensión Iniciativa Laboral					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	9	21	0	0%	0%
MEDIO	22	33	18	26%	26%
ALTO	34	45	52	74%	100%
Total			70	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Análisis:

Según la tabla 13, se observa que un 74% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), consideran que hay un nivel alto en relación con la iniciativa laboral, mientras que un 26% indican un nivel medio.

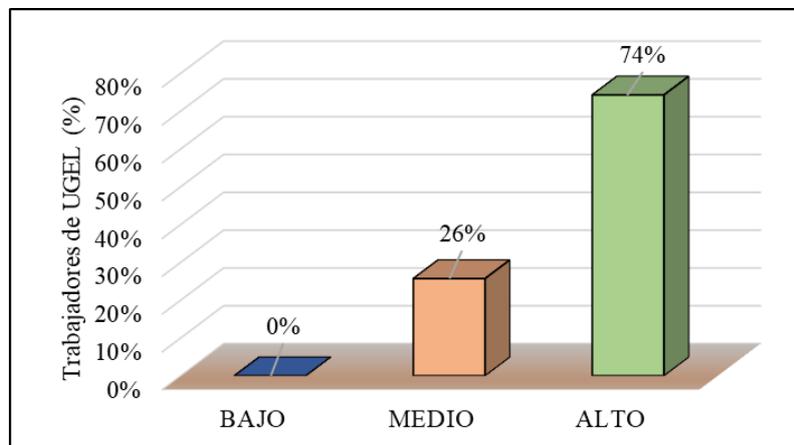
De acuerdo con estos hallazgos, el 74% de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tacna consideran que existe un nivel alto en relación con la iniciativa laboral, mientras que el 26% indique un nivel medio, sugiere que la mayoría percibe un alto grado de proactividad, creatividad y disposición para asumir responsabilidades en el ámbito laboral.

Es importante destacar que la iniciativa laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores para tomar la iniciativa, proponer ideas, buscar soluciones y asumir responsabilidades de manera autónoma. Un alto nivel de iniciativa laboral puede estar asociado a un ambiente laboral que fomente la participación activa de los empleados, la promoción de la creatividad y la valoración de la proactividad en la resolución de problemas.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 10

Figura 10

Gráfico de la dimensión iniciativa laboral



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

4.1.5.3.- Dimensión eficiencia laboral

Tabla 14

Frecuencias de la dimensión eficiencia laboral

Desempeño profesional: Dimensión Eficiencia laboral					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max.			
BAJO	9	21	1	1%	1%
MEDIO	22	33	32	46%	47%
ALTO	34	45	37	53%	100%
Total			70	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

Según la tabla 14, se observa que un 53% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), consideran que hay un nivel alto en relación con la eficiencia laboral mientras que un 46% indican un nivel medio.

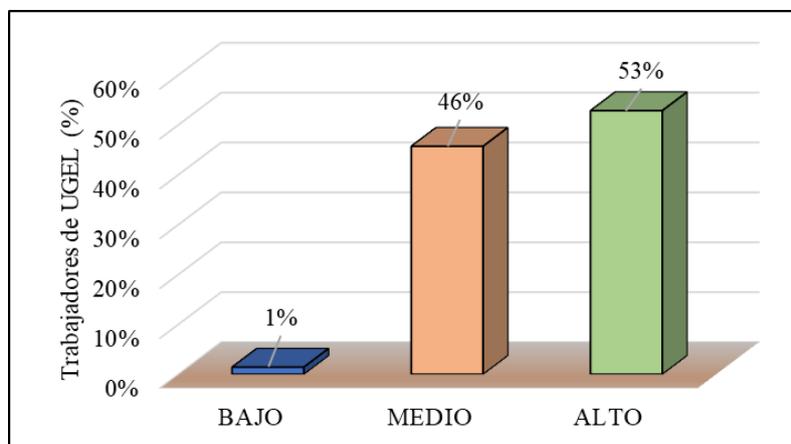
De acuerdo con estos hallazgos, el 53% de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tacna consideran que existe un nivel alto en relación con la eficiencia laboral, mientras que el 46% indique un nivel medio, sugiere que la mayoría percibe un alto grado de eficiencia en el desempeño de sus labores.

Es importante destacar que la eficiencia laboral se refiere a la capacidad de los trabajadores para lograr resultados óptimos en el cumplimiento de sus tareas, maximizando el uso de recursos y tiempo. Un alto nivel de eficiencia laboral puede estar asociado a la optimización de procesos, la adecuada asignación de responsabilidades y la implementación de prácticas que permitan alcanzar los objetivos de manera efectiva.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 11

Figura 11

Gráfico de la dimensión comportamiento ético



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

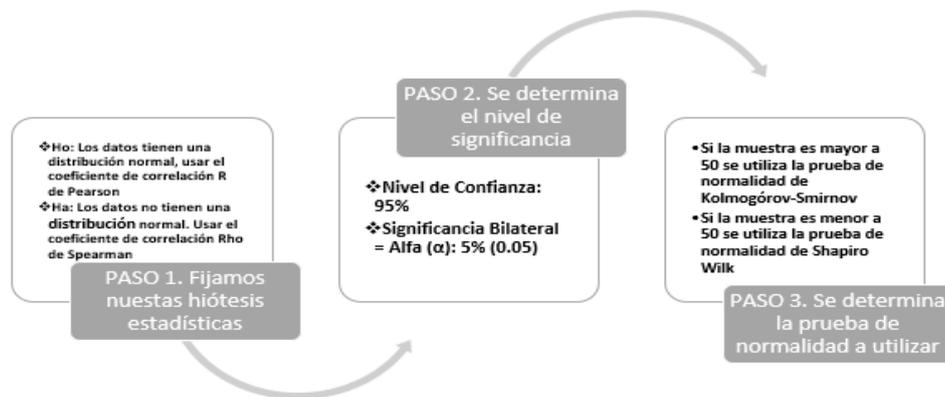
4.2.- Contrastación de hipótesis

4.2.1.- Prueba de normalidad

Flores y Flores (2021), Estas pruebas determinan si la muestra sigue una distribución normal o no, condición necesaria para definir que procedimientos estadísticos se va utilizar, para probar las hipótesis planteadas en la investigación. Para ello seguimos el siguiente procedimiento:

Figura 12

Procedimiento para determinar que prueba de normalidad a utilizar



Nota. La muestra para esta investigación es de 70 por lo que se va a utilizar la Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

Tabla 15

Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DERECHO DE LA ESTABILIDAD LABORAL	,086	70	,200*	,974	70	,159
DESEMPEÑO PROFESIONAL	,079	70	,200*	,981	70	,372

Nota. La prueba de normalidad que considera para este estudio será Kolmogórov-Smirnov.

Paso 4.- Formulación de la regla de decisión

- I. Si la Significancia bilateral (Sig.) es MAYOR que el alfa cuyo valor es de 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- II. Si la significancia bilateral (Sig.) es MENOR o IGUAL que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5.- Toma de decisión

En la tabla núm. 15, es evidente que la significación bilateral (sig.) según la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov es de 0,200 para la variable derecho de estabilidad laboral y de 0,200 para la variable desempeño profesional. En ese entendido, hemos elegido la regla de decisión número I, que establece: Si la significancia bilateral (Sig.) es mayor al alfa (0,05) se acepta la hipótesis nula y esta expresa lo siguiente: Que los datos tienen una distribución normal por lo que debe de utilizar el coeficiente de correlación r de Pearson.

4.2.2.- Contrastación de Hipótesis General

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ H_0 : El derecho de estabilidad laboral no se relaciona significativamente con el desempeño profesional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023
- ❖ H_a : El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023.

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5% (0.05)

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- ❖ Si la Significancia bilateral (Sig.) es MAYOR que el alfa cuyo valor es de 0.05, se acepta la hipótesis nula.

- ❖ Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 16

Correlación entre las variables Derecho de estabilidad laboral y desempeño profesional

Correlaciones				
			DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
r de Pearson	DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1	,932**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,932**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 16, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla decisión planteada dice que si el Sig. Bilateral es MENOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna (Ha), y esta dice que el derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023.

Figura 13

Interpretación del coeficiente de correlación de r de Pearson.

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN					
GRADO DE CORRELACIÓN ES POSITIVA			GRADO DE CORRELACIÓN ES NEGATIVA		
0.91	1	Correlación positiva perfecta	-0.91	-1	Correlación negativa perfecta
0.80	0.90	Correlación positiva fuerte	-0.80	-0.90	Correlación negativa fuerte
0.60	0.79	Correlación positiva alta	-0.60	-0.79	Correlación negativa alta
0.40	0.59	Correlación positiva moderada	-0.40	-0.59	Correlación negativa moderada
0.11	0.39	Correlación positiva baja	-0.11	-0.39	Correlación negativa baja
0.01	0.10	Correlación positiva débil	-0.01	-0.10	Correlación negativa débil

Nota. La interpretación de los valores de correlación más utilizados es de Hernández et al. (1998)

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

Se observa en la Tabla 16 que el coeficiente de correlación R de Pearson es de 0,932**, y según la Figura Nro. 13 proporcionada por Hernández et al., existe una correlación positiva muy fuerte, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99 % entre las variables de estudio.

Paso 6.- Interpretación

Cuando existe una asociación positiva muy sólida entre el derecho de estabilidad laboral y el desempeño profesional, implica que, a medida que aumente el derecho de la estabilidad laboral y proporcione seguridad al trabajador frente a un cese unilateral, el desempeño profesional en el cumplimiento de sus objetivos organizacionales y el ejercicio de las funciones asignadas a los trabajadores de UGEL-Tacna, aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza.

4.2.3.- Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: El derecho de estabilidad laboral no se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023
- ❖ Ha: El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5% (0.05)

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- ❖ Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- ❖ Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 17

Comprobación de la hipótesis específica 1: Derecho de estabilidad laboral y Cumplimiento de responsabilidades.

Correlaciones				
		DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL		Cumplimiento de responsabilidades
r de Pearson	DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Cumplimiento de responsabilidades	Coeficiente de correlación	,761**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 17, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla decisión planteada dice que si el Sig. Bilateral es MENOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna (Ha), y esta dice: El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Queda demostrado la relación entre las variables de estudio.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

En la tabla 17, el coeficiente de correlación del r de Pearson es de 0.761**, y según la figura 13 de Hernández y otros, le corresponde una correlación positiva alta y muy significativa con un nivel de confianza del 99% entre el derecho de la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023.

Paso 6.- Interpretación

Dado la correlación positiva, alta muy significativa entre el derecho de la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades, esto indica que, a medida que aumenta la estabilidad laboral protegiendo el principio de continuidad de los contratos de trabajo el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores, en el correcto desempeño de sus funciones aumentaran con la misma intensidad y fuerza.

Hipótesis específica 02

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ Ho: El derecho de estabilidad laboral no se relaciona significativamente con la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023.
- ❖ Ha: El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023.

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa:

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5% (0.05)

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- ❖ Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- ❖ Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 18

Comprobación de la hipótesis específica 02: Derecho de estabilidad laboral e Iniciativa laboral.

Correlaciones			DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL	Iniciativa laboral
R de Pearson	DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Iniciativa laboral	Coefficiente de correlación	,808**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 18, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla decisión planteada dice que si el Sig. Bilateral es MENOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna (H_a), y esta dice: El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Queda demostrado la relación entre las variables de estudio.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

En la tabla 18, podemos observar que el coeficiente de correlación r de Pearson es de 0.808^{**} , lo que nos indica, según la figura 13, cuadro proporcionado por Hernández et al., que existe una correlación positiva muy fuerte, pero muy significativa con un nivel de confianza del 95%, entre el derecho de estabilidad laboral y la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023.

Paso 6.- Interpretación

Existe una fuerte correlación positiva entre el derecho de estabilidad laboral y la iniciativa laboral, lo que implica que a medida que aumenta el derecho de la estabilidad laboral respaldado por disposiciones constitucionales la iniciativa laboral que implica la capacidad de resolver problemas sin esperar que otros lo resuelvan, mostrando proactividad, aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza.

Hipótesis específica 03

Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- ❖ H_0 : El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con la eficacia laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023
- ❖ H_a : El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con la eficacia laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023

Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa:

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Nivel Alfa (α): 5% (0.05)

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- ❖ Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- ❖ Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Tabla 19

Comprobación de la hipótesis específica 03: Derecho de estabilidad laboral y comportamiento ético.

Correlaciones				
		DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL		Comportamiento ético
R de Pearson	DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota. Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 19, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.000, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla decisión planteada dice que si el Sig. Bilateral es MENOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna (Ha), y esta dice: El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con la eficacia laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Resultado que demuestra que existe una relación entre las variables de estudio.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

En la tabla 19, podemos observar que el coeficiente de correlación r de Pearson es de 0.636**, lo que nos indica, según la figura Nro. 13, cuadro proporcionado por Hernández et al., que existe una correlación positiva alta, pero

muy significativa con un nivel de confianza del 99%, entre el derecho a la estabilidad laboral y la eficiencia laboral.

Paso 6.- Interpretación

Cuando existe una fuerte correlación positiva alta entre derecho a la estabilidad laboral y la eficiencia laboral, esto implica que a medida que aumenta el derecho de la estabilidad laboral respetando los derechos laborales fundamentales, la eficiencia laboral y la capacidad de un trabajador para realizar apropiadamente sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos, aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza.

4.3. Discusión de Resultados

4.3.1.- Con relación a la hipótesis general

Con respecto a nuestro objetivo general: Determinar la relación entre el derecho de estabilidad laboral y el desempeño profesional, se logró demostrar que, el derecho a la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional. Porque se obtuvo una significancia bilateral de 0.000, un r de Pearson de 0.932, que significa que existe una correlación positiva, muy fuerte, muy significativa, con un nivel de confianza del 99% entre las variables. Según este resultado, al existir una correlación positiva muy fuerte, el desempeño profesional en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el cumplimiento de las funciones asignadas a los trabajadores aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza a medida que aumente el derecho de la estabilidad laboral y proporcione seguridad al trabajador frente a un cese unilateral.

Estos resultados concuerdan con Olano (2021), que la estabilidad laboral contribuye a que los trabajadores estabilicen sus puestos de trabajo, lo cual es beneficioso para la organización en el futuro inmediato. Asimismo, Pihuaycho (2018), expresa que, si la institución plantea una estrategia organizacional negativa y reactiva, perjudicará moderadamente el desempeño laboral o profesional del trabajador. Ordóñez (2023), indica que una calidad de vida laboral, el soporte

institucional, el desarrollo personal y profesional influye significativamente en el desempeño laboral.

4.3.2. - Con relación a las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Con respecto a nuestro objetivo específico 01: Determinar la relación entre el derecho de estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades, se logró demostrar que el derecho a la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades. Porque se obtuvo una significancia bilateral de 0.000, un r de Pearson de 0.761, que significa que existe una correlación positiva, alta, muy relevante, con un nivel de confianza del 99% entre las variables. Según este resultado, al existir una correlación positiva, alta, muy relevante, entre el derecho a la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades, significa que a medida que aumente la estabilidad laboral, respetando el principio de continuidad de los contratos de trabajo. El cumplimiento de las responsabilidades laborales de los trabajadores, en el correcto desempeño de sus funciones aumentarán con la misma intensidad y fuerza.

Estos resultados concuerdan con Cerquera (2018) ya expresa en su trabajo de investigación que la seguridad en el trabajo tiene un doble significado porque, aparte de ser un derecho, es un principio mínimo fundamental del trabajo. Asimismo, Rincón (2020), dice que el principio de la estabilidad laboral protege los derechos básicos de los trabajadores, independientemente de su condición, porque está vinculado a la igualdad y a la dignidad humana. También Vásquez (2022), concluyo que la capacitación dentro de una organización es básica y relevante porque considera que los empleados tienen cualidades y habilidades que contribuyen positivamente en un mejor cumplimiento de sus responsabilidades.

Hipótesis específica 02

Con respecto a nuestro objetivo específico 02: Determinar la relación entre el derecho de estabilidad laboral y la iniciativa laboral, se logró demostrar que el

derecho a la estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral. Porque se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 y un r de Pearson, de 0.808**, lo que nos indica que la correlación que existe es positiva, muy fuerte, muy significativa, con un nivel de confianza del 99% entre las variables. Este hallazgo demuestra una fuerte correlación positiva entre la iniciativa laboral y el derecho a la estabilidad laboral, lo que significa que, a medida que aumenta el derecho a la estabilidad laboral mediante el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, la iniciativa laboral, que es la capacidad de resolver problemas sin esperar que otros lo hagan, aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza.

Este resultado concuerda con Valdiviezo (2019), que indica que un periodo de prueba su objetivo debe ser evaluar las habilidades, capacidades profesionales y personales del empleado en el desempeño de su trabajo, ya que la iniciativa laboral se refiere a todo ello. Asimismo, Bravo (2018), indica que un trabajador, para desempeñar un puesto de trabajo, debe estar formado y capacitado, de lo contrario revelará muchas falencias por el hecho de que su eficiencia laboral no es buena. Además, Rodríguez (2019), concluye que la iniciativa es una competencia emocional que implica la actitud de hacer que las cosas sucedan y reconocer la responsabilidad de impulsar acciones, de lo contrario el nivel de cumplimiento de las obligaciones o responsabilidades será de nivel bajo.

Hipótesis específica 03

Con respecto a nuestro objetivo específico 03: Determinar la relación entre el derecho de estabilidad laboral y la eficiencia laboral, se logró demostrar que el derecho a la estabilidad laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral. Porque se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 y un r de Pearson de 0.636**, lo que nos indica que la correlación que existe es positiva alta, muy significativa, con un nivel de confianza del 99% entre las variables. Según este resultado, al existir una fuerte correlación positiva alta entre derecho a la estabilidad laboral y la eficiencia laboral, implica que a medida que aumenta el derecho de la estabilidad laboral respetando los derechos laborales fundamentales, la eficiencia laboral y la capacidad de un trabajador para realizar apropiadamente sus actividades

utilizando la menor cantidad de recursos, aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza.

Este resultado concuerda con Palacios (2021), al indicar que los empleados que están acogidos al código del trabajo tienen estabilidad indefinida. Ya que la inestabilidad laboral puede generar estrés, ansiedad y desmotivación, lo que repercute en la productividad, en el rendimiento laboral y en la eficiencia laboral. Así también, Maguiña (2022), una organización que actúa respetando los principios éticos y las normas laborales, estos se reflejarán en el comportamiento o en la eficiencia laboral de sus trabajadores.

CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- Conclusiones

Primera: Con respecto al objetivo general, el análisis estadístico demostró que el derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.000), valor que es menor que el alfa (0.05), lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación de r de Pearson (0.932**) indica una correlación positiva muy fuerte y con un nivel de confianza del 99%. Según este resultado, al existir una correlación positiva muy fuerte, significa que, a medida que aumente el derecho de la estabilidad laboral y proporcione seguridad al trabajador frente a un cese unilateral, el desempeño profesional en el cumplimiento de sus objetivos organizacionales y el ejercicio de las funciones asignadas a los trabajadores de UGEL-Tacna, aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza.

Segunda: Tomando en cuenta el primer objetivo específico, el análisis estadístico demostró que el derecho de la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.000), valor que es menor que el alfa (0.05), lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación de r de Pearson (0.761**) indica una correlación positiva alta con un nivel de confianza del 99%. Según este resultado, al existir una correlación positiva, alta muy significativa entre el derecho de la estabilidad laboral y el cumplimiento de responsabilidades, esto

indica que, a medida que aumenta la estabilidad laboral protegiendo el principio de continuidad de los contratos de trabajo el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores, en el correcto desempeño de sus funciones aumentarán con la misma intensidad y fuerza.

Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico, el análisis estadístico demostró que el derecho de la estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.000), valor que es menor que el alfa (0.05), lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación de r de Pearson (0.808**) indica una correlación positiva muy fuerte con un nivel de confianza del 99%. Según este resultado, al existir una fuerte correlación positiva entre el derecho de estabilidad laboral y la iniciativa laboral, lo que implica que a medida que aumenta el derecho de la estabilidad laboral respaldado por disposiciones constitucionales la iniciativa laboral que implica la capacidad de resolver problemas sin esperar que otros lo resuelvan, mostrando proactividad, aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza.

Cuarta: Tomando en cuenta el tercer objetivo, el análisis estadístico demostró que El derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.000), valor que es menor que el alfa (0.05), lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación de r de Pearson (0.636**) indica una correlación positiva alta con un nivel de confianza del 99%. Según este resultado, al existir una fuerte correlación positiva alta entre derecho a la estabilidad laboral y la eficiencia laboral, implica que a medida que aumenta el derecho de la estabilidad laboral respetando los derechos laborales fundamentales, la eficiencia laboral y la capacidad de un trabajador para realizar apropiadamente sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos, aumentará en el mismo sentido y con la misma fuerza.

5.2.- Recomendaciones

Primera. Dado que el derecho de la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Se recomienda, fomentar un entorno laboral favorable, con el objetivo de garantizar la estabilidad laboral, brindar a los empleados una sensación de seguridad y compromiso y adaptarlo a las normas legales existentes, protegiendo la estabilidad laboral y considerándola como un componente básico de la protección laboral. Dado que el desempeño profesional contribuye al logro de los objetivos marcados por la institución, utilizando recursos de manera efectiva.

Segunda. Partiendo de que el derecho de estabilidad laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de responsabilidades en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Se recomienda fortalecer la formación y la educación laboral a los trabajadores con el fin de adquirir una comprensión detallada de sus derechos y responsabilidades en el ámbito laboral. Esto puede propiciar una conciencia acerca de la relevancia de cumplir con las responsabilidades laborales y fomentar una cultura de cumplimiento en el ámbito laboral.

Tercera. Dado que el derecho de la estabilidad laboral se relaciona significativamente con la iniciativa laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Se recomienda, adoptar medidas para proteger a los trabajadores contra despidos injustificados, fomentar la no discriminación y garantizar la igualdad de género. La inseguridad laboral puede afectar de diversas maneras la iniciativa laboral. Esto conlleva incertidumbre sobre la continuidad del empleo, lo que tendrá un impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores. La preocupación constante por la posibilidad de perder el trabajo puede provocar estrés, ansiedad y afectar la motivación y el compromiso en el trabajo.

Cuarta. Partiendo de que el derecho de la estabilidad laboral se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en los trabajadores de la unidad de

gestión educativa local (UGEL) Tacna – 2023. Se recomienda, fomentar la estabilidad laboral, fomentar la integración, la reciprocidad, la comunicación clara, la participación en proyectos innovadores y la recuperación del talento, lo cual contribuirá al bienestar de los trabajadores y al éxito de las instituciones. La falta de estabilidad laboral tiene un impacto significativo en la eficiencia laboral en la institución. La incertidumbre y el miedo a perder el empleo tiene un efecto directo en la salud mental de los trabajadores, y obviamente afecta su rendimiento en el trabajo. Como se sabe, la inestabilidad laboral puede provocar estrés, ansiedad y desmotivación, lo cual tiene un impacto negativo en la productividad y el rendimiento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaimo, V. (6 de Setiembre de 2017). *Porque es tan baja la calidad de los empleos en América Latina y el caribe*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/por-que-america-latina-y-el-caribe-tiene-tantos-empleos-de-baja-calidad/>
- Arévalo Vela, J. (27 de mayo de 2021). *El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente*. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818#:~:text=El%20contrato%20de%20trabajo%20es%20un%20acuerdo%20de%20voluntades%20entre,o%20simulado%20por%20las%20partes.>
- Ballesterro Casanova, M. (10 de junio de 2020). *Que es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932020000100118
- Bernal Quinde, M. I. (2017). El derecho al trabajo y el acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, respecto a la ley 29973. *Tesis para optar título de Abogada*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Editora: Leticia Gaona Figueroa.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Reg. Núm. 1031. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Académica%205%202818.04.2021%29%20-%20Justificación%20de%20la%20Investigación.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=a.,el%20punto%20de%20vista%20teórico.&as_qdr=y

- Bravo Cruz, G. J. (2018). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junin, 2017. Tesis para obtener el título de Licenciado*. Universidad Peruan de los Andes, Huancayo, Perú.
- Cáceres Pizarro, S. (setiembre de 2019). *Trabajo con dignidad y futuro para todos los peruanos*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y promoción del empleo: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/375786/MTPE-Reporte-setiembre-2019-descarga__1_.pdf
- Carranza, A. (28 de junio de 2023). *Tu equipo carce de inicitiva laboral; Guía para motiva equipos de gran tamaño*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/tener-iniciativa-laboral/>
- Cerquera Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Tesis para Magister en derecho*. Universidad nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Cerquera Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Tesis para optar el título de Magister en Derecho*. Universidad de Colombia, Bogota, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1>
- Chanamé Arriola, J. M. (28 de diciembre de 2021). *Que es el principio de continuidad laboral*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/principio-continuidad-derecho-laboral/>
- Ciudad Reynaud, A. (2011). *La justicia laboral*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A22E11DF0

66A19F7052581FD005A7439/\$FILE/La_Justicia_laboral_en_América_Central_Panamá_y_República_Dominicana.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (mayo de 2019). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Condori Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Cuba Aranda, D. (08 de julio de 2020). *Derechos adquiridos o hechos cumplidos: Cual es la teoría aceptada por nuestro ordenamiento jurídico*. Obtenido de <https://ius360.com/derechos-adquiridos-o-hechos-cumplidos-cual-es-la-teoria-aceptada-por-nuestro-ordenamiento-juridico-daniel-cuba/>

Das, P. (16 de agosto de 2023). *El qué, el porqué y el cómo de la responsabilidad en el trabajo*. Obtenido de <https://blog.empuls.io/es/accountability-in-the-workplace/#:~:text=La%20responsabilidad%20en%20el%20lugar,cosas%20que%20dijo%20que%20haría.>

Daugareilh, I. (octubre de 2021). *La estabilidad laboral en un contexto de crisis*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-35-58.pdf>

Dzul Escamilla, M. (2023). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

Entornos laborales seguros y saludables (ELSSA). (2023). *Prevención de enfermedades del trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo*. Obtenido de https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.3_Responsabilidades%20y%20su%20definición%20precisa_12_20.pdf

- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (27 de mayo de 2021). *Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/html/index.html#:~:text=Estas%20pruebas%20permiten%20determinar%20si,correspondiente%20contrastaci3n%20de%20hip3tesis%20cuando>
- Hernandez Sampieri, R. D., Fernández Collado, C. D., & Baptista Lucio, M. D. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Catedra Metodología para la investigación en Ciencia Política*. Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Panamericana Formas e Impresos S.A. .
- Humeres, G. (29 de agosto de 2023). *Cuestionarios y Encuestas: explorando sus diferencias*. Obtenido de <https://g-se.com/cuestionarios-y-encuestas-explorando-sus-diferencias-bp-e64ee43a99bf6a>
- landa, C. (2002). Derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. En *Pensamiewnrto constitucional*. Lima, Perú: Fondo editorial. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C0C8578C81370C4005257BA600724852/\\$FILE/con_art12.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C0C8578C81370C4005257BA600724852/$FILE/con_art12.pdf)
- Machuca, F. (05 de febrero de 2022). *Eficiencia laboral: ¿qué esperas para aplicar el secreto de las empresas rentables y exitosas?* Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/desempeno/eficiencia-laboral/>
- Magüiña Matos, A. G. (2022). *Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ancash, 2022*. Tesis

para obtener el grado académico de Maestro. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 15 de enero de 2024

Marín Boscan, F. J. (diciembre de 2015). *La estabilidad laboral: aspectos de procedimientos en la LOTTT.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>

Mejías Sánchez, Y., & Borges Oquendo, L. d. (abril de 2021). *Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud.* Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224#:~:text=el%20desempeño%20profesional%20es%20la,según%20las%20exigencias%20actuales%20y

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (15 de agosto de 2012). *Preguntas frecuentes sobre los sindicatos.* Obtenido de <https://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/sindicatos/#:~:text=Es%20el%20derecho%20que%20tienen,y%20moral%20de%20sus%20miembros.>

Miranda, D. (2023). *Realmente eres imparcial.* Obtenido de <https://strategiamagazine.com/realmente-eres-imparcial/>

Montenegro Baca, J. (enero de 2023). *Definición y concepto de estabilidad en el empleo.* Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/Dialnet-DefinicionYConceptoDeEstabilidadEnElEmpleo-2496799.pdf>

Montoya Obregón, L. M. (agosto de 2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional.* Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Muntane Relat, J. (junio de 2010). *Introducción a la investigación básica.* Obtenido de Hospital Universitario Reina Sofía:

file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf

Murcort Group. (29 de mayo de 2023). *Pructividad y eficiencia laboral*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/productividad-y-eficiencia-laboral-murcortec#:~:text=La%20eficiencia%20laboral%20implica%20identificar,para%20identificar%20áreas%20de%20mejora>.

Núñez Jiménez, J. A. (07 de octubre de 2023). *Igualdad de oportunidades en el trabajo*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/igualdad-de-oportunidades-en-el-trabajo-jose-a-nuñez-jiménez>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2013). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la Tesis* (Vol. 5ta edición). Bogota, Colombia: Ediciones de la U - Carrera 27 # 27-43 - Tel. (+57-1) 3203510.

Obregón Sevillano, T. M. (16 de febrero de 2016). *Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición*. Obtenido de [file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/18832-Texto%20del%20artículo-74661-1-10-20170719%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/18832-Texto%20del%20artículo-74661-1-10-20170719%20(1).pdf)

OIT. (2 de junio de 2003). *La estabilidad en el empleo en los países industrializados sigue siendo sorprendentemente fuerte*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075357/lang--es/index.htm

Olano Luna, E. E. (2021). Principio de estabilidad laboral en el cumplimiento del contrato laboral en los trabajadores de la Distribuidora M.Olano SAC de Jaén, 2017. *Tesis para obtener el título de Abogado*. Universidad Alas Peruanas, Jaén, Piura, Perú. Recuperado el 15 de enero de 2024

Ordoñez Arias, V. P. (2023). Calidad de vida laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, año 2021. *Tesis para optar título de segunda especialidad*. Universidad nacional Jorge Basadre

Grohmann, Tacna, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/472ccb8e-5d05-4dd5-a44a-190e48790489/content>

Paca Palao, A. Y. (2021). *Reglas para la incorporación de personal bajo el régimen del Decreto legislativo Nro. 276 en el marco de la Ley Nro. 31115*. Lima: Gerencia de políticas de Gestión del Servicio Civil. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/IT-N-0428-2021-SERVIR-GPGSC-LA-LEY.pdf>

Palacios Zambrano, V. D. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad-Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *Tesis para Maestría en derechos Constitucional*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Pallavicini Magnere, J. (04 de junio de 2013). *El principio de probidad administrativa en la jurisprudencia de la Contraloría General*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/publicadorfd,+Journal+manager,+30949-103581-1-CE.pdf>

Paredes Infanzón, J. (15 de mayo de 2012). *Estabilidad laboral en el Perú*. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%2C%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%20

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Setiembre de 2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultada de medicina de la Universidad de Zulia*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

- Pihuaycho Huanca, T. E. (2018). Influencia de la estrategia organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna 2018. *Tesis para obtener el título de Maestro*. Universidad Cesar Vallejo, Tacna, Perú.
- Prado Quispe, J. (octubre de 2021). *Estabilidad en el empleo. Valoración del trabajo humano*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-373-378.pdf>
- Ramírez Pérez, D. A. (enero de 2022). *Derechos laborales de creación: Un principio de protección laboral de la potencia*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-91122022000100163#:~:text=El%20principio%20de%20protección%20es,initial%20y%20consecuente%20del%20trabajador.
- Reyna, I. (22 de abril de 2022). *Se puede desarrollar la iniciativa*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/se-puede-desarrollar-la-iniciativa-iris-reyna/?originalSubdomain=es>
- Rincón Ovalles, F. (2020). La estabilidad laboral reforzada en materia de salud y sus límites en Colombia: Un análisis sobre esta protección excepcional de cara a los pronunciamientos de las altas Cortes. *Tesis de especialización en derecho laboral*. Universidad Libre Seccional Cúcuta, San José de Cúcuta, Colombia. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19177/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rodríguez Rodríguez, R. J. (2019). Cumplimiento de las obligaciones laborales en la Empresa de Transportes ABC Trujillo, 2019. *Tesis para obtener título profesional*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, la Libertad, Perú.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (23 de octubre de 2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (23 de octubre de 2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Urrutia, B. (2023). *Conseguir y conservar un empleo*. Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448168674.pdf>
- Valdiviezo Balcázar, M. A. (2019). La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú. *Tesis para optar el título de Abogado*. Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.
- Valenzuela Farfán, R. (7 de diciembre de 2020). *La estabilidad laboral en las constituciones de 1979 y 1993*. Obtenido de <https://laley.pe/2020/12/07/la-estabilidad-laboral-en-las-constituciones-de-1979-y-1993/>
- Valle, M. G. (10 de enero de 2024). *Remuneraciones: Que sabes sobre ellas*. Obtenido de [https://www.buk.pe/blog/remuneraciones-que-sabes-sobre-ellas#:~:text=Remuneraciones%20Mínimas%20Vitales%20\(RMV\),ubica%20en%20los%20S%2F1025](https://www.buk.pe/blog/remuneraciones-que-sabes-sobre-ellas#:~:text=Remuneraciones%20Mínimas%20Vitales%20(RMV),ubica%20en%20los%20S%2F1025).
- Vásquez Huanca, E. C. (2022). Relación de la Gestión por competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la zona Franca de Tacna, 2022. *Pora optar el título profesional*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Zegarra G., F. (2023). *La estabilidad laboral*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/Dialnet-LaEstabilidadLaboral-5084835.pdf>