



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA



El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

“ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR MINERO, ICA 2024”

Presentado por:

BACH. ANIBAL NEHEMIAS YAURICASA RAMOS

El resultado obtenido es una coincidencia de 1%, por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Se aprueba el informe final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento

Ica, 18 de marzo de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Dr. Eddy T. Paredes Sumari
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



Relación entre la Inseguridad Laboral y la Productividad de los
Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Agrícola
Miranda S.A.C en Ica, 2024

Línea de investigación.

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

Autor.

Bach. Jhon Leonel Peña Arias

Asesor.

Dr. Walter Henry Céspedes Hernandez

Ica, Perú

2026

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios y a mi familia, en especial a mi Madre,

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi jefe de Proyectos y Mantenimiento el Ing. Miguel Angel Miranda Rivera, a mis compañeros de trabajo Christian Motta y Edgar Garcia, por el apoyo en el proceso de la elaboración de la presente tesis

De manera especial, agradezco a mi asesor de tesis por su orientación y apoyo constante, así como a la Empresa Agrícola Miranda S.A.C. por las facilidades otorgadas para el desarrollo de esta investigación. Finalmente, agradezco a mi familia por su apoyo incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	21
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
VIII. ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variable (X): Inseguridad Laboral _____	19
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variable (Y): Productividad _____	20
Tabla 3 Considero que la cantidad de reuniones a las que debo asistir interfiere con mi desempeño laboral. _____	24
Tabla 4 Me siento satisfecho(a) con el nivel de control y participación que tengo en las decisiones sobre mi trabajo. _____	25
Tabla 5 En la empresa existen oportunidades reales de crecimiento profesional. _____	26
Tabla 6 Cuento con posibilidades de ascender dentro de la empresa _____	27
Tabla 7 Siento tensión o estrés a causa de mis labores diarias. _____	28
Tabla 8 Me he sentido marginado(a) o excluido(a) de actividades laborales o sociales dentro de la empresa. _____	29
Tabla 9 He recibido comentarios negativos o degradantes por parte de mis compañeros o superiores. _____	30
Tabla 10 En alguna ocasión me han solicitado realizar acciones que van en contra de mis principios éticos o valores personales. _____	31
Tabla 11 He notado que se difunden rumores o información falsa sobre mí con el propósito de perjudicar mi reputación. _____	32
Tabla 12 Siento que mi trabajo no es valorado ni reconocido por mis superiores o compañeros. _____	33
Tabla 13 Considero que no cuento con el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente. _____	34
Tabla 14 Percibo que no existe claridad en las metas o expectativas de mi puesto laboral. ____	35
Tabla 15 Me resulta difícil desconectarme del trabajo durante mi tiempo libre. _____	36
Tabla 16 Las tareas que realizo contribuyen a generar valor para la empresa. _____	37
Tabla 17 Procuro utilizar los recursos asignados de manera adecuada para optimizar su uso. ____	38
Tabla 18 Participo activamente en la solución de conflictos dentro de la empresa. _____	39
Tabla 19 Considero que la comunicación interna en la empresa es clara y transparente. ____	40
Tabla 20 Ejecuto mis tareas de forma eficiente y con compromiso hacia los objetivos de la organización. _____	41
Tabla 21 Logro los resultados y objetivos establecidos dentro de los plazos previstos. ____	42
Tabla 22 Demuestro habilidad para alcanzar resultados específicos en mis tareas. _____	43
Tabla 23 Si la empresa implementa nuevos procedimientos, me siento preparado(a) para adaptarme a ellos. _____	44
Tabla 24 Procuro que mi desempeño contribuya de manera visible a mejorar los resultados de la empresa. _____	45
Tabla 25 Realizo mis actividades en un entorno de trabajo orientado a la competitividad y al logro de metas. _____	46
Tabla 26 Las capacitaciones brindadas por la empresa fortalecen mis habilidades y contribuyen al crecimiento de la organización. _____	47
Tabla 27 Las tareas que realizo están alineadas con los objetivos institucionales de la empresa. _____	48
Tabla 28 Procuro utilizar la menor cantidad de recursos posibles sin afectar la calidad de mi trabajo. _____	49
Tabla 29 Comprobación de Hipótesis General _____	50
Tabla 30 Comprobación de Hipótesis Específica 1 _____	51
Tabla 31 Comprobación de Hipótesis Específica 2: _____	52
Tabla 32 Comprobación de Hipótesis Específica _____	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Considero que la cantidad de reuniones a las que debo asistir interfiere con mi desempeño laboral. _____	24
Figura 2 Me siento satisfecho(a) con el nivel de control y participación que tengo en las decisiones sobre mi trabajo. _____	25
Figura 3 En la empresa existen oportunidades reales de crecimiento profesional. _____	26
Figura 4 Cuento con posibilidades de ascender dentro de la empresa _____	27
Figura 5 Siento tensión o estrés a causa de mis labores diarias. _____	28
Figura 6 Me he sentido marginado(a) o excluido(a) de actividades laborales o sociales dentro de la empresa. _____	29
Figura 7 He recibido comentarios negativos o degradantes por parte de mis compañeros o superiores. _____	30
Figura 8 En alguna ocasión me han solicitado realizar acciones que van en contra de mis principios éticos o valores personales. _____	31
Figura 9 He notado que se difunden rumores o información falsa sobre mí con el propósito de perjudicar mi reputación. _____	32
Figura 10 Siento que mi trabajo no es valorado ni reconocido por mis superiores o compañeros. _____	33
Figura 11 Considero que no cuento con el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente. _____	34
Figura 12 Percibo que no existe claridad en las metas o expectativas de mi puesto laboral. _	35
Figura 13 Me resulta difícil desconectarme del trabajo durante mi tiempo libre. _____	36
Figura 14 Las tareas que realizo contribuyen a generar valor para la empresa. _____	37
Figura 15 Procuro utilizar los recursos asignados de manera adecuada para optimizar su uso. _____	38
Figura 16 Participo activamente en la solución de conflictos dentro de la empresa. _____	39
Figura 17 Considero que la comunicación interna en la empresa es clara y transparente. ____	40
Figura 18 Ejecuto mis tareas de forma eficiente y con compromiso hacia los objetivos de la organización. _____	41
Figura 19 Logro los resultados y objetivos establecidos dentro de los plazos previstos. ____	42
Figura 20 Demuestro habilidad para alcanzar resultados específicos en mis tareas. _____	43
Figura 21 Si la empresa implementa nuevos procedimientos, me siento preparado(a) para adaptarme a ellos. _____	44
Figura 22 Procuro que mi desempeño contribuya de manera visible a mejorar los resultados de la empresa. _____	45
Figura 23 Realizo mis actividades en un entorno de trabajo orientado a la competitividad y al logro de metas. _____	46
Figura 24 Las capacitaciones brindadas por la empresa fortalecen mis habilidades y contribuyen al crecimiento de la organización. _____	47
Figura 25 Las tareas que realizo están alineadas con los objetivos institucionales de la empresa. _____	48
Figura 26 Procuro utilizar la menor cantidad de recursos posibles sin afectar la calidad de mi trabajo. _____	49

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre la inseguridad laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica. Se desarrolló bajo una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional de corte transversal, aplicada a una muestra de 52 trabajadores de la empresa, utilizando un cuestionario tipo Likert como instrumento. Los resultados del análisis estadístico ($\chi^2 = 43.707$, $p = 0.000$) demostraron una relación significativa entre la inseguridad laboral y la productividad, evidenciando que la incertidumbre, la amenaza e impotencia laboral influyen negativamente en el desempeño y compromiso del personal. En conclusión, se confirma que la inseguridad laboral reduce la productividad, por lo que se recomienda fortalecer la estabilidad y comunicación interna, promover un clima organizacional saludable, fomentar la participación y autonomía del personal, e implementar programas de bienestar que fortalezcan el compromiso, la confianza y el rendimiento de los trabajadores, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la empresa.

Palabras claves: Inseguridad laboral, productividad, incertidumbre laboral y amenaza laboral

ABSTRACT

The main objective of this study was to identify the relationship between job insecurity and the productivity of administrative workers at Empresa Agrícola Miranda S.A.C. in Ica. It was conducted using basic research with a quantitative approach, a non-experimental design, and a cross-sectional correlational approach. It was applied to a sample of 52 company workers, using a Likert-type questionnaire. The results of the statistical analysis ($\chi^2 = 43.707$, $p = 0.000$) demonstrated a significant relationship between job insecurity and productivity, showing that uncertainty, threat, and job insecurity negatively influence employee performance and commitment. In conclusion, it is confirmed that job insecurity reduces productivity, so it is recommended to strengthen stability and internal communication, promote a healthy organizational climate, encourage staff participation and autonomy, and implement wellness programs that strengthen employee commitment, trust, and performance, thus contributing to the sustainable development of the company.

Keywords: Job insecurity, productivity, job uncertainty and job threat.

I. INTRODUCCIÓN

La inseguridad laboral es una problemática que afecta a muchas organizaciones, ya que genera en los trabajadores sentimientos de incertidumbre, amenaza e impotencia respecto a la estabilidad de su empleo. Esta situación puede influir negativamente en su motivación, compromiso y desempeño, repercutiendo directamente en la productividad de la organización.

Por su parte, la productividad es un factor clave para el cumplimiento de los objetivos empresariales, pues refleja la capacidad de los trabajadores para realizar sus funciones de manera eficiente, eficaz y efectiva. Diversos estudios han demostrado que las condiciones laborales y la percepción de estabilidad influyen significativamente en el rendimiento de los colaboradores.

En la Empresa Agrícola Miranda S.A.C., se han identificado situaciones relacionadas con la inseguridad laboral que podrían afectar el desempeño de los trabajadores del área administrativa. Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inseguridad laboral y la productividad de dichos trabajadores durante el año 2024.

Los resultados de este estudio permitirán comprender mejor el impacto de la inseguridad laboral en el entorno organizacional y servirán como base para la implementación de estrategias orientadas a fortalecer el bienestar de los trabajadores y mejorar los niveles de productividad dentro de la empresa.

A. Planteamiento del problema

Se conoce como accidente de trabajo a un suceso no anticipado que produce daños a los trabajadores en razón de su labor. Estos incidentes suelen suceder en los lugares de trabajo y tienen la posibilidad de ser provocados por diversos factores, en lo que están incluidos la falta de capacitación, la imprudencia del trabajador, la falta de controles de riesgo, las insuficiencias en términos de seguridad y otros.

2022, OIT (Organización Internacional del Trabajo). Sostiene que la productividad en el trabajo es un indicador significativo en términos económicos, que mantiene una estrecha relación con el crecimiento de la economía, la competitividad y el nivel de vida de los ciudadanos.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo), 2022. Afirma que la productividad en términos laborales es un indicador económico relevante, estrechamente relacionado con el crecimiento de la economía, la competitividad y la calidad de vida de los habitantes. La productividad laboral es la suma total de producción (en términos de producto) que cada unidad de trabajo genera, y se mide generalmente por el número de trabajadores o su equivalente en horas trabajadas. Este indicador es esencial, ya que permite evaluar los niveles y las tasas de crecimiento en la relación entre el PBI y la mano de obra a lo largo del desarrollo económico. La OIT estima que cada año aproximadamente 2.3 millones de personas sufren algún accidente o enfermedad laboral, lo cual equivale a más de seis mil muertes diarias. Adicionalmente, se reportan más de 340 millones de accidentes laborales cada año y más de 160 millones de individuos sufren alguna enfermedad vinculada a su empleo. La OIT revisa y mejora estas estimaciones de manera periódica, y las renovaciones indican que la mala salud y los accidentes.

Los países que en el año 2021 tienen la mejor proporción entre producto y trabajo a nivel global son: Según la OIT (2022), los PIB por hora trabajada de Irlanda, Luxemburgo y Singapur son 122.2 dólares, 128.1 dólares y 73.7 dólares, respectivamente. Los cuatro componentes que constituyen la base de una productividad laboral son: la eficacia, la innovación, la educación y las infraestructuras tanto físicas como institucionales. Por lo tanto, no es sorprendente que estas cuatro naciones tengan los índices de productividad laboral más altos.

Yusuf y Suwardana (2023) extendieron el debate al indicar que la motivación y la satisfacción laboral son componentes esenciales para incrementar la productividad en el trabajo a nivel global. El estudio resaltó que los empleados motivados tienen más entusiasmo por su trabajo, lo que resulta en una mayor satisfacción con sus tareas y, al final, en un aumento significativo de la productividad general de las empresas. La

motivación, la satisfacción y el desempeño en el trabajo son elementos fundamentales de la dinámica laboral de las empresas a nivel global, intrínsecamente relacionados con los logros empresariales y la competencia.

Asimismo, según Gomathy (2022), el progreso profesional, la seguridad en el empleo, las condiciones laborales, los beneficios y el salario influyen en la productividad laboral a nivel global. Para que la productividad laboral sea óptima, es fundamental que se ofrezcan condiciones seguras, oportunidades de desarrollo y una remuneración equitativa. Con el fin de abordar diversas dimensiones y mejorar la competitividad.

En América Latina, la seguridad laboral ha sido un tema de preocupación a causa de las elevadas tasas de accidentes y enfermedades en el trabajo, lo que ha motivado la implementación de políticas y programas preventivos en varios países. (Rivas y Gutiérrez, 2022)

Saeed y Waghule (2021) No otorgan la atención necesaria a que sus trabajadores estén satisfechos con su empleo; esta negligencia y falta de interés en el bienestar de los empleados puede repercutir directamente en la producción de estas organizaciones. Por lo tanto, cuando disminuye la satisfacción laboral, también lo hace el rendimiento y la eficacia de los empleados. Esto plantea desafíos significativos para que las empresas puedan competir y triunfar en todo el mundo.

En el Perú, la conexión entre la inseguridad laboral y la productividad empresarial es un tema relevante. Aspectos como la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales y el desarrollo profesional afectan lo que se refiere a la satisfacción de los empleados y a la productividad de las empresas.

Es crucial abordar estos factores para potenciar la competitividad y el triunfo de las empresas en un Perú que está cambiando continuamente, por lo que se trata de un desafío significativo a nivel nacional. (Torres Bonilla et al., 2021).

Según la OIT (2022), en Perú, el PIB por hora trabajada es de 12.3 dólares y estamos ocupando el puesto 113 de 185 a nivel mundial. Es claro que este nivel señala que la productividad es uno de los más grandes impedimentos para el desarrollo económico de la nación. Asimismo, la minería, el transporte y la manufactura son los sectores que tienen mayor productividad (Toyama, 2021).

Según el INEI (2020), la productividad laboral del país ha enfrentado grandes desafíos en años recientes. Estos desafíos podrían estar vinculados con la satisfacción laboral de los empleados, ya que la falta de satisfacción en el trabajo puede resultar en un compromiso y rendimiento más bajos en el ambiente laboral.

De acuerdo con la ENAHO, en Perú las condiciones de trabajo son sumamente variadas y un alto porcentaje de los trabajadores enfrentan desafíos relacionados con la seguridad laboral y el sueldo (INEI, 2021). Su eficacia depende en gran parte de

estos factores y su inadecuación puede repercutir negativamente en el rendimiento. La diversidad en las circunstancias laborales dentro de la nación agrava esta problemática. Según Nolzco y otros (2021), las empresas en Perú consideran el aspecto económico como un motivo de motivación. Sin embargo, la motivación de los empleados es compleja y trasciende el ámbito económico. Los trabajadores de las compañías de servicios, a través de su investigación, no tienen claridad sobre lo que deben hacer, se enfrentan a decisiones verticales, escasez de incentivos o bonificaciones y flexibilidad horaria. Piensan que la empresa se preocupa por su bienestar; no obstante, la falta de capacitaciones, libertad para actuar y reconocimiento muestra lo contrario.

Por lo tanto, los gerentes deben impulsar el liderazgo, la participación de los trabajadores a través de retroalimentación, alinear las metas que tiene el trabajador con la compañía, brindar libertad para tomar decisiones y promover capacitaciones que generen una productividad positiva.

B. Antecedentes de la investigación

a. Antecedentes internacionales

1. **Chandra et al. (2022)**, en su trabajo de investigación, intenta determinar cómo el miedo, la ansiedad y la inseguridad en el trabajo afectan la mentalidad de los banqueros. Los datos para esta investigación fueron adquiridos de bancos estatales y privados en ocho divisiones diferentes de Bangladesh. Los 252 encuestados son todos trabajadores del sector bancario en Bangladesh. Se llevó a cabo una encuesta a 252 profesionales bancarios en Bangladesh para recopilar los datos. Asimismo, se utilizaron análisis factoriales confirmatorios-exploratorios para comprobar la confiabilidad. La prueba de Bartlett y KMO sirvieron para comprobar la adecuación del muestreo, cuyos resultados indicaron que la muestra es significativa. Los resultados revelaron que la ansiedad (0.043), el miedo (0.082) y la inseguridad laboral (0.061). Los banqueros experimentan un impacto positivo y notable en su bienestar psicológico por los beneficios percibidos, lo que quiere decir que su aumento repercute negativamente en la salud mental de estos profesionales.

Se determina que el miedo y la ansiedad incrementan el estrés mental en 0.86 unidades, de forma media, entre los banqueros. Asimismo, en Bangladesh, durante la pandemia de COVID-19, el estrés mental de los banqueros se eleva 0.18 unidades en promedio debido a la inseguridad laboral.

2. **Aguiar et al. (2021)**, En su estudio , analizó cómo la inseguridad laboral vinculada al coronavirus y la tensión económica posterior pueden afectar la ansiedad y depresión de los trabajadores del sector hotelero; además se

estudiaron cinco constructos. Todos los componentes de medición fueron tomados o modificados a partir de investigaciones anteriores, incluyendo nueve elementos relacionados con la inseguridad laboral y tres ítems para cada uno de ansiedad, depresión y desempeño de tareas. Además, se evaluaron todas las preguntas utilizando una escala Likert. Más adelante, se incorporaron 28 ítems que evaluaban cinco constructos en una encuesta online destinada a trabajadores de hoteles en las Islas Canarias, España. El cuestionario estuvo disponible entre el 10 y el 31 de mayo de 2020, cuando se llevó a cabo la encuesta. En total, 353 trabajadores del hotel participaron; sus respuestas fueron todas consideradas válidas y se incorporaron al análisis de las hipótesis planteadas. Se halló que, específicamente, la inseguridad en el trabajo tenía un impacto positivo y relevante tanto en la ansiedad ($\beta = 0.658$; valor $p = 0.001$) como en la depresión ($\beta = 0.578$; valor $p = 0.001$). En particular, se descubrió que la inseguridad laboral de cada empleado no influye en el rendimiento de las tareas. Además, esta inseguridad tiene efectos psicológicos como la depresión y la ansiedad.

3. **De Angelis et al. (2021)**, *Llevaron a cabo un estudio para establecer la correlación entre la relación existente entre inseguridad en el trabajo y rendimiento*, empleando la teoría conocida como estrés, la presión familiar y el cansancio como intermediarios. 370 empleados de una empresa de servicios múltiples italiana conformaron la muestra, compuesta por un 74.1% de mujeres y un 25.7% de hombres, con una edad promedio de 25 años. La edad promedio de las mujeres evaluadas fue de 37.58 años; en cambio, la de los hombres fue de 40.17 años. Para ello utilizaron la Escala de Inseguridad Laboral de Chirumbolo y Hellgren; para evaluar el rendimiento, se utilizó un solo ítem del Cuestionario de la Organización Mundial de la Salud y el Rendimiento Laboral. Los resultados mostraron que existe una correlación inversa entre el desempeño laboral y la inseguridad en el trabajo ($r = -.10$), lo cual confirma que los trabajadores que se enfrentan con frecuencia a un riesgo para su estabilidad laboral no pueden cumplir sus obligaciones de manera adecuada.

Asimismo, proporcionan mecanismos que detallan cómo el proceso del rendimiento podría verse impactado por respuestas personales y organizativas inapropiadas. En este contexto, se descubrió que el agotamiento es el intermediario entre la inseguridad en el trabajo y, consecuentemente, esto impacta de manera negativa en el rendimiento en el trabajo. En resumen, se establece que se halló una correlación inversa entre

las variables principales del estudio, y también se determinó que la presión familiar y el cansancio son mediadores entre estas.

4. **Sora et al. (2021)**, Se intentó examinar los mecanismos, tanto internos como externos, relacionados con el rendimiento laboral y la inseguridad laboral dependiente del tipo de contrato, en un grupo de 1435 trabajadores, siendo el 64% español y el 36% australiano. En la población española, el 63% estaba compuesto por mujeres, con un promedio de edad de 39.11 años. En la población de Australia, el 62% correspondió a mujeres y el 35.2% a hombres, con una edad media de 36.73 años. Se empleó el modelo de referencia unidimensional de cuatro ítems de la Escala de Inseguridad Laboral y para evaluar el rendimiento en el trabajo se empleó un único ítem del Desempeño Autoevaluado. Los hallazgos señalan una correlación inversa entre la inseguridad en el trabajo y el rendimiento en el trabajo ($r = -.08$). Se determinó que esto se debe a la justicia organizacional basada en el tipo de contrato, la cual señala que los empleados permanentes sufren una ruptura psicológica y reacciones más intensas en comparación con los empleados temporales cuando sienten inseguridad en la organización; no obstante, aquellos empleados temporales muestran un rendimiento deficiente en comparación con los empleados permanentes; no obstante, aquellos empleados temporales muestran un rendimiento inferior frente a los empleados permanentes.
5. **Chirumbolo et al. (2020)**, Se exploró *la conexión entre la inseguridad en el trabajo a escala cuantitativa y cualitativa y el rendimiento en el trabajo*. 431 trabajadores de varias empresas italianas conformaron el grupo de estudio. La escala de Sverke et al. se empleó para analizar la inseguridad en el trabajo desde un punto de vista cuantitativo, mientras que la escala de Sverke et al. y el método de Hellgren se aplicaron para examinarla cualitativamente. Para medir el rendimiento en el trabajo, se utilizó la escala de Areni y Chirumbolo. Se encontró que existe una correlación negativa entre los resultados logrados, productividad laboral y falta de seguridad en el trabajo ($r = -.23$). Se estableció que los resultados estaban influenciados por el sector económico, mostrando que los empleados del sector privado viven una inseguridad laboral más alta a causa de sus puestos temporales, lo cual afecta su comportamiento y desempeño. Los autores concluyen que la inseguridad laboral, ya sea de tipo cuantitativa o cualitativa, tiene un efecto negativo en el rendimiento laboral y uno positivo en la conducta laboral dañina.

b. Antecedentes nacionales

1. **Licera (2022)**, en su investigación titulada: "*Gestión de desempeño y competencias de los empleados en una municipalidad distrital de La Libertad durante el año 2022*". Para conseguir el título en Gestión del Talento Humano en la Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. El objetivo era establecer el vínculo entre el rendimiento de los empleados de la municipalidad distrital de La Libertad durante 2022 y la administración fundamentada en competencias. Se centró en elementos cuantitativos, que se aplicaban. Sin embargo, su nivel fue de tipo correlacional-transversal-descriptivo y su diseño se ajustó al no experimental. El muestreo estuvo constituido por 50 trabajadores. La encuesta y el cuestionario se emplearon para entender la técnica y la herramienta. Los hallazgos evidenciaron que hay una correlación significativa y positiva entre las variables, con un $R = 0.982$.

Esto señala que para la organización es fundamental tener empleados con capacitación al momento de seleccionar, ya que esto les permite ser más productivos en sus labores y alcanzar las metas organizacionales. Este análisis posibilita concluir que en el organismo municipal se administran de forma eficaz las capacidades y habilidades de los trabajadores, con el propósito de aumentar su rendimiento.

2. **Limaylla (2022)**, en la investigación que título: "*Desempeño laboral y productividad de los colaboradores en la sede principal del servicio de agua y alcantarillado de lima 2021*", Se propuso estudiar la productividad en el trabajo y el rendimiento. El criterio cuantitativo fue empleado, cuyo diseño realizado fue de tipo no experimental y transversal. La población de estudio incluyó a 1080 individuos, incluyendo trabajadores y empleados, entre otros. La encuesta fue el método utilizado para la recolección de datos, mientras que un formulario sirvió como instrumento para esta tarea. El proceso de la tesis incluyó varias etapas. En primer lugar, se realizó una verificación de las teorías, definiciones y conceptos relacionados con las variables estudiadas, los cuales fueron incorporados al proyecto de tesis. En segundo lugar, se diseñaron instrumentos para recolectar datos que fueron verificados por especialistas y autorizados por la Gerencia de Recursos Humanos. En tercer lugar, las preguntas del cuestionario en Google Forms se tabularon y luego de recibir las respuestas de los participantes, fueron trasladadas a Excel para realizar cálculos de promedios y sumas. Para obtener hallazgos descriptivos e inferenciales, estos resultados se analizaron con el programa

estadístico SPSSv26. Con base en la información recopilada en el estudio, se estableció una correlación importante entre las variables.

3. **Abanto y Vásquez (2021)**, en su estudio titulado *“Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020”*. La investigación, cuyo objetivo es determinar la correlación entre la motivación laboral y el rendimiento de los empleados de Salesland Internacional S.A., es de tipo básica, también llamada pura o fundamental, porque tiene como finalidad el progreso científico y la ampliación del conocimiento teórico. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Tres expertos en el tema confirmaron el método de cuantificación y el coeficiente Alfa de Cronbach, que para la primera variable de motivación laboral alcanzó 0,873, lo que indica una fiabilidad elevada. También requirió una sola administración. La segunda medida de productividad laboral mostró 0.878, lo que indica una gran fiabilidad.

La segunda medida de productividad laboral mostró 0.878, lo que indica una gran fiabilidad. Debido a que la población y la muestra estaban compuestas por 22 empleados, se utilizó un muestreo no probabilístico y una encuesta de escala Likert. Determina que hay una correlación significativa ($p=0.010$, lo cual indica que es menor a $\alpha=0.05$) entre la productividad laboral y la motivación. De acuerdo con la tabla comparativa, se observa una correlación positiva entre la productividad de los trabajadores de Salesland Internacional S.A. y el factor motivación (ρ de Spearman = 0.535).

4. **Palomino (2021)**, trató de determinar la conexión entre la inseguridad en el trabajo y el estrés que los trabajadores peruanos sintieron durante el SARS-CoV2. La muestra no es probabilística. Asimismo, se utilizó un cuestionario de 18 ítems en total para 256 trabajadores de ambos sexos, que forman parte de los sectores público y privado. El cuestionario de estrés laboral percibido se compone de 14 preguntas definidas para su análisis, mientras que el de inseguridad laboral percibida contiene 4. Las conclusiones evidencian que el ρ de Spearman entre ambas variables es 0.326 y que un 39.5% de los entrevistados experimenta una inseguridad laboral moderada. Asimismo, se nota que el estrés percibido aumenta cuando hay inseguridad en el trabajo, con un ρ Spearman de 0.326.
5. **Alccamari y Cuba, (2019)** en su tesis denominada *“La gestión de procesos y su relación con la productividad laboral en el sector de heladerías del Cercado, Arequipa 2018”*. Cuyo propósito principal es determinar la

relación entre la gestión de procesos y la productividad laboral en el área de heladerías. Cuyo análisis fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo-correlacional. De la misma manera. La población y la muestra están constituidas por 60 trabajadores, y se utilizó un cuestionario que contiene 30 preguntas para recopilar los datos. El cual, si hay una correlación positiva entre la gestión de procesos y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.775 y una significancia del orden de 0.000.

Se concluyó que, en el sector de heladerías, existe una fuerte correlación positiva entre la gestión de procesos y los factores individuales, con una relación de Pearson del 0.757 y un nivel de significancia de 0.000. Se determinó que existe una correlación positiva de moderada intensidad entre la administración de procesos y los factores relacionados con la productividad laboral, con un coeficiente de Pearson equivalente a 0.612 y un nivel de significancia de 0.000.

Se concluyó que hay una correlación positiva significativa entre la creación de un mapa de procesos y la productividad laboral en el área de heladerías del Cercado, con un índice de Pearson de 0.769 y una orden de significancia de 0,000. Se determinó que en el sector de heladerías del Cercado, Arequipa, en 2018, existe una correlación moderadamente positiva entre la productividad laboral y el modelado de procesos. La relación de Pearson fue de 0.550 y tuvo un valor significativo de 0.000.

c. Antecedentes locales

Una pesquisa e indagación bibliográfica de las inconstantes, Relación entre Inseguridad Laboral y la Productividad de los Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024 y se dedujo que nuestro estudio presente no tiene marco local.

C. Bases teóricas

• Inseguridad Laboral

Está relacionada con el riesgo que perciben los empleados respecto a la estabilidad de su trabajo y las condiciones laborales. Además, provoca que los trabajadores se sientan vulnerables e incapaces o sin control ante cambios laborales adversos, tales como alteraciones en contratos, nuevos líderes, despidos o disminuciones de jornada (Chin et al., 2023). La falta de seguridad laboral puede ser causada por la precariedad de los contratos, la temporalidad, la ausencia de ventajas laborales, la automatización de tareas, la externalización de empleos y otros cambios en el trabajo. No obstante, el factor más importante que provoca

inseguridad laboral es la disminución del personal. Además, los trabajadores o sobrevivientes asumen una mayor carga laboral y están expuestos a una posible segunda ola de despidos (Chadi, 2023).

Según Mamani-Benito et al. (2020) lo definen como una preocupación relacionada con el peligro de no poder sostener un trabajo en un futuro próximo. Además, la teoría del capital humano argumenta que el valor de una entidad u organización no se basa únicamente en recursos materiales, sino también en el desarrollo y la formación de habilidades, capacidades y conocimientos de su capital humano. Este último es vital para obtener ventajas competitivas dentro de las organizaciones. El personal o colaborador tiene que ser parte del desarrollo y el fortalecimiento del capital humano, ya que esto conduce a la mejora de las organizaciones. Igualmente, la educación, la formación, la salud y las vivencias para la competencia en el trabajo son los componentes fundamentales del capital humano, lo que a su vez brinda una mayor seguridad laboral (Medina et al., 2020). En resumen, el capital humano es esencial para que una empresa tenga éxito, ya que afecta la eficiencia, la calidad y la motivación de los empleados. Además, la organización o entidad depende de la fuerza laboral del capital humano; este debe estar convencido y contar con la mejor formación (Vergara-Romero, 2021). Richter y Näswall (2019) La inseguridad laboral fue caracterizada como la inquietud de los empleados por la continuidad de sus contratos laborales, además de la falta de seguridad en el trabajo. En otras palabras, en relación con las perspectivas de los trabajadores sobre las obligaciones que sus empleadores tienen y la remuneración que anticipan recibir.

De Angelis et al. (2021) Describieron la inseguridad laboral como el sentimiento de miedo a perder el trabajo actual por situaciones inesperadas y fuera de control que obstaculicen el desempeño del trabajo. Dicho de otro modo, tanto los colaboradores como los empleadores trabajan con la finalidad de conseguir algún beneficio a cambio. Esto se hace evidente en los empleados con contrato fijo, que suelen tener un contrato psicológico de transacción y presentan un alto nivel de compromiso con el empleador, así como una elevada carga de estrés. No obstante, esto puede cambiar con los compañeros de trabajo, supervisores y clientes internos. (Ballesteros y De las Heras Rosas, 2020).

De acuerdo con Russo y Terraneo (2020) Encuentran que la sensación de inseguridad en el trabajo esta asociada de manera negativa con el bienestar mental, tanto para los trabajadores permanentes como para los temporales.

De acuerdo con Bert et al. (2020), Las siguientes son las consecuencias nocivas en la salud mental causadas por el alcohol: La depresión, la ansiedad y el aumento del consumo excesivo de tabaco y alcohol se relacionan con el miedo a perder el trabajo. Además, la incertidumbre generada por la inseguridad sobre si se mantendrá el trabajo en personal que tiene contratos a largo plazo puede provocar altos niveles de estrés, lo cual afecta negativamente el desempeño familiar, social y laboral. (Palomino, 2021).

Para concluir, este análisis define la inseguridad laboral como el temor de los trabajadores a perder su empleo o a quedarse sin trabajo. Para ello, se tienen en cuenta la percepción, la incertidumbre y las dudas que pueden aparecer sobre ciertos cambios vinculados con el estatus.

Factores clave de la inseguridad laboral

• Alta informalidad

En Perú, más del 70% de los trabajadores están en el sector informal. Esto implica que no cuentan con acceso a pensiones, contratos, gratificaciones, seguro de salud o vacaciones pagadas, entre otros beneficios.

• Precariedad en los contratos

La precariedad de los contratos genera incertidumbre acerca de la estabilidad laboral, lo cual incrementa la ansiedad en los empleados. Un elevado porcentaje de la fuerza laboral se ve afectada por la permanente amenaza de despido.

• Salario bajo y empleo a tiempo parcial

La insuficiente generación de empleo formal con sueldos apropiados obliga a numerosos jóvenes y otros trabajadores a aceptar trabajos autónomos o subempleos que no les proveen ingresos suficientes.

• Condiciones de trabajo que no satisfacen

Muchos trabajos del sector formal, además de ser informales, tienen condiciones laborales deficitarias. De acuerdo con una investigación reciente, el 72% de los trabajadores en Perú se siente agotado a causa de sus condiciones laborales.

• Perjuicios de tipo psicosocial

El estrés y la ausencia de seguridad psicológica son impulsados por cuestiones como la sobrecarga laboral, los roles laborales poco claros o la falta de definición en las tareas. La ansiedad y la incertidumbre aparecen cuando no se tiene control sobre las decisiones que afectan el trabajo.

• Disputas laborales: El acceso a la negociación colectiva es difícil, y algunos empleadores no cumplen con las reglas laborales; ambas situaciones crean conflictos. Prácticamente el 80% de las compañías en Perú sufrieron disputas laborales a raíz de la falta de pago en 2024.

Consecuencias de la inseguridad laboral

• Efecto en la salud mental.

La ansiedad, el estrés y la depresión son consecuencias directas de la falta de estabilidad laboral y las condiciones precarias. (SUNAFIL) tiene la potestad de sancionar a una compañía si esta no detecta ni supervisa los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

• Disminución de rendimiento

Un desempeño más bajo de los trabajadores está relacionado con la inseguridad en el trabajo, lo cual afecta no solo las tareas específicas del puesto, sino también las contribuciones voluntarias a la empresa

• Disminución de la productividad y del nivel de vida

La falta de motivación y la fatiga reducen la productividad, lo cual repercute negativamente en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

• Disminución de la fuerza del tejido social

La precariedad y la informalidad dificultan que los trabajadores accedan a una pensión, lo cual perpetúa la pobreza en la vejez y debilita el sistema de seguridad social.

Importancia de la Inseguridad Laboral

Las conductas inseguras en la seguridad en el trabajo se componen de las acciones de los empleados que ponen en riesgo la integridad y el bienestar en el ambiente laboral. Esto abarca la violación de los protocolos de seguridad establecidos, tales como no emplear equipo de protección individual o pasar por alto las indicaciones de seguridad. La utilización incorrecta de equipos también se incluye en esta categoría, como, por ejemplo, el uso incorrecto de maquinaria, la pérdida de concentración o distracciones, como la utilización de dispositivos móviles durante labores esenciales, también son factores que contribuyen a esto. Cualquier comportamiento que infrinja las reglas y prácticas seguras instauradas en el entorno laboral se considera un acto inseguro, y su detección y rectificación son fundamentales para preservar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Estos actos no solo amenazan a las personas que los realizan, sino que también perjudican la seguridad a nivel mundial de la organización y sus empleados.

Dimensiones de la Inseguridad Laboral

• La Incertidumbre Laboral

El riesgo de que un trabajador pierda su empleo se incrementa en lo que respecta a las consecuencias de perderlo, lo cual impacta su salud y bienestar, así como los de la gente que le rodea. Lo mismo ocurre cuando ocurren eventos laborales perjudiciales, como un salario bajo o la imposibilidad de conciliar los

compromisos laborales con los personales y familiares debido a horarios de trabajo inconvenientes.

Cuando un trabajador no tiene ni siquiera las herramientas para calcular la magnitud de un riesgo, se produce una situación de inseguridad, ya que genera incertidumbre ineludible o imprecisa. Sin embargo, hasta donde se sabe, no se ha estudiado la versión más reciente.

- **La Amenaza Laboral**

El costo de perder un trabajo es comparable a la gravedad o magnitud de la amenaza. Este valor es más elevado para aquellos empleados con escasas oportunidades de hallar otro empleo alternativo o se apoyan en gran parte en el sueldo que reciben por su labor para subsistir.

- **La impotencia Laboral**

La impotencia es la sensación de no tener control sobre las decisiones, los resultados o las tareas laborales. Podría causar frustración, estrés y desmotivación. El cual establece un nivel de capacidad para resistir según el ambiente laboral y no en base a una figura específica con poder para actuar, la seguridad que produce y las habilidades de respuesta individuales de cada persona. Una de las definiciones más complejas es la formulación matemática de la inseguridad laboral.

- **Productividad**

La productividad es un concepto que se ha empleado durante largo tiempo y está presente en diferentes partes del mundo. La productividad se puede encontrar no solo en empresas que producen bienes y servicios, sino también en entidades estatales con el objetivo de servir a la comunidad y en organizaciones no gubernamentales que llevan a cabo servicios.

Hoy en día, la productividad es un tema importante porque cada compañía, institución u organización dirige sus objetivos organizacionales hacia la preservación de una alta productividad, con el propósito de perdurar a través del tiempo. Lo que se entiende por productividad es la facultad de llevar a cabo ciertas tareas en un periodo de tiempo, utilizando los recursos disponibles y asegurándose de que estas tareas estén alineadas con las pautas de los objetivos estratégicos y operativos previamente fijados. Es el indicador que mide la eficiencia de los trabajadores al producir bienes y servicios. En un negocio, se evalúa comparando la producción total con los recursos humanos utilizados, como las horas de trabajo. Se mide en términos de macroeconomía, haciendo una comparación con el PIB.

De acuerdo con Casas (2019), se refiere a la producción total de un trabajador en un intervalo de tiempo determinado, lo que significa que funciona como un método para calcular la eficiencia entre los objetivos logrados y los medios utilizados para conseguirlos. Según Mejía (2020), es un indicador relevante que posibilita medir el nivel de rendimiento y efectividad del trabajador en una empresa, determinando si su labor contribuye positivamente a la organización. Según Zapata (2019), existen elementos que contribuyen a que la productividad de los empleados aumenten; entre ellos: Incentivos económicos y salarios: el trabajador tiene que recibir un salario justo que le permita satisfacer sus propias necesidades, así como las de su familia en términos de alimentación. Asimismo, tiene que disfrutar de otros.

Asimismo, tiene que gozar de otros beneficios, como permisos para la paternidad o la maternidad con pago, permisos por enfermedad y vacaciones pagadas conforme a la ley. Un puesto de trabajo seguro y estable; el trabajador, al recibir un salario razonable y gozar de buenas condiciones laborales, buscará permanecer en su puesto de trabajo, evitando así la rotación laboral. Asimismo, la organización tiene el deber de asegurar que los trabajadores estén seguros en su trabajo. Trabajo en equipo: El trabajo conjunto potencia la interacción y la comunicación entre los compañeros, lo que da lugar a ideas más creativas y promueve la participación que lleva al éxito de la organización. Valoración del desempeño y la retribución; es necesario que los trabajadores sean apreciados por sus acciones, se sientan responsables y recompensados por su óptimo trabajo, puesto que una valoración más alta conlleva una mayor motivación hacia las tareas que llevan a cabo. Desarrollo y formación; los métodos de trabajo varían entre cada empresa, así que, aunque cuenten con un equipo humano excelente, es imprescindible que se capaciten para poder adaptarse a sus nuevas responsabilidades y sacar partido de sus capacidades. Esto ayudará a optimizar las habilidades que favorecen la consecución de los objetivos establecidos.

Franco et al. (2021) consideran que es un elemento para medir la eficiencia del desempeño laboral de los empleados en un periodo determinado, empleando los recursos de la institución. Belenguer (2019) señala que se refiere a una combinación de esfuerzos del empleado que incluye una cantidad determinada de tareas en un periodo específico, empleando recursos específicos. Obando (2020) también es el nivel de productividad laboral de un individuo, que evidencia su eficiencia en la ejecución de sus responsabilidades y trabajos.

Factores clave que influyen en la productividad

- **Capital humano y físico:** Es fundamental acceder a tecnología, maquinaria de calidad y capacitar al personal. La capacitación constante mejora las capacidades y, por lo tanto, la eficacia laboral.
- **Entorno laboral:** La comunicación eficaz, un liderazgo sólido y un ambiente laboral positivo tienen un impacto inmediato en el desarrollo. Es esencial la cooperación, la transparencia de los objetivos y el ánimo del equipo.
- **Reconocimiento e incentivos:** La productividad se incrementa cuando a los trabajadores se les reconocen sus esfuerzos y se les otorgan recompensas equitativas.
- **Organización y administración:** Una planificación efectiva, la erradicación de distracciones y la priorización de las tareas más relevantes mejoran el tiempo y disminuyen el estrés. Las herramientas de análisis también pueden contribuir al cálculo y a la mejora del rendimiento.
- **Tecnología:** La implementación de tecnologías y herramientas digitales novedosas puede hacer más sencillos los procedimientos, automatizar responsabilidades y aumentar en gran medida la producción por trabajador.
- **Equilibrio entre el trabajo y la vida personal:** Asegurar un descanso apropiado y fomentar el bienestar del empleado

Importancia de la Productividad

La productividad constituye un indicador esencial con el fin de establecer la relación entre los recursos utilizados y los productos o servicios generados en un periodo determinado. La evaluación de productividad tiene como objetivo medir la eficiencia de la empresa con relación a su uso de recursos. Es importante porque permite que los empleados alcancen sus objetivos de manera más rápida y efectiva, lo cual beneficia tanto a la empresa como a los trabajadores.

Una productividad alta permite que los empleados alcancen sus objetivos de manera más rápida y efectiva, lo cual se traduce en una reducción de costos y un aumento de la rentabilidad. Asimismo, promueve que los empleados estén satisfechos. La eliminación o automatización de tareas reiterativas o monótonas que no exigen una gran cantidad de información cognitiva humana es un componente esencial para la productividad.

Dimensiones de la Productividad

• Eficacia.

Es la capacidad de lograr los resultados previstos mediante la eficacia en los procesos operativos. Según Majojó (2021), para lograr los resultados esperados, es necesario actuar correctamente; esto no quiere decir que se utilicen de manera

eficiente los recursos. Según Casas (2019), se refiere a la habilidad de lograr resultados favorables que satisfagan las expectativas del usuario final y de la organización. Quintero et al. (2020) afirman que es el procedimiento adecuado para tomar decisiones que produzcan resultados favorables, tomando en cuenta las consecuencias y eligiendo la opción más apropiada. Por lo tanto, la capacidad de abordar problemas de manera eficaz y encontrar soluciones que satisfagan las expectativas y necesidades es la eficacia.

- **Efectividad**

Según Majoyo (2021), consiste en la capacidad de lograr todos los recursos planificados, sin tomar en cuenta el tiempo que se ha utilizado ni los recursos que están disponibles. Según Quintero et al. (2020), es la capacidad de realizar y finalizar proyectos con éxito, cumpliendo objetivos y plazos. En consecuencia, la eficacia se basa en la capacidad de liderar y manejar el cambio organizacional de forma efectiva, consiguiendo así una transición exitosa con resultados favorables.

- **Eficiencia.**

Es la ventaja de poder utilizar correctamente los recursos disponibles para obtener los resultados esperados. Según Majoyo (2021), la capacidad de llevar a cabo tareas de forma eficiente y más asequible, mejorando los resultados institucionales con el mínimo empleo de recursos, es lo que se conoce como eficiencia. De acuerdo con Casas (2019), es un indicador de la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Además, Quintero et al. (2020) habla sobre la capacidad de manejar y emplear el tiempo con eficacia para realizar las funciones y tareas programadas, estableciendo prioridades y maximizando la productividad durante el tiempo disponible.

D. Marco conceptual

a) Entorno laboral

En todos los trabajos, las diferencias entre los compañeros son permanentes. Por lo tanto, es preciso promover la tolerancia entre los compañeros de trabajo que integran el equipo laboral, donde prevalezcan la colaboración y el respeto. De igual manera, los líderes tienen que garantizar un ambiente laboral agradable que fomente el apoyo mutuo entre los compañeros.

b) Aprendizaje continuo:

Según Combariza (2020), el aprendizaje es una obligación, ya que es un proceso dinámico en los ámbitos laboral y privado, que se actualiza y se ajusta constantemente a las circunstancias cambiantes.

c) Desempeño

El término "rendimiento laboral" se refiere al nivel de trabajo que cada empleado contribuye a sus tareas diarias durante un periodo determinado. También se utiliza en el área de recursos humanos para comprender la manera en que un individuo se adapta a su puesto (Bautista y Delgado, 2020).

d) Proceso administrativo

Es un proceso o serie de pasos para administrar los recursos internos, incluyendo el capital en términos humanos, tecnológicos y económicos. Describe los procedimientos para asegurar que se lleven a cabo de manera más eficiente y en consonancia con las metas de la entidad (Chiavenato, 2019).

e) Productividad del talento humano

De acuerdo con Brito (2020, p. 73), es una tendencia dentro de la gestión organizacional con repercusiones paradójicas, ya que resulta difícil de implementar y no hay otra manera de avanzar; el trabajo en equipo eficiente cambia la filosofía del estilo de moda al lograr el trabajo colaborativo. Los trabajadores de la empresa deben establecer una política y actitud positiva, así como implementar acciones correctivas que estén integradas en todos los niveles de la organización.

f) Rendimiento:

Es el resultado del trabajo de una sola persona o de un equipo de trabajadores. Según Bautista y Delgado (2020), el concepto de rendimiento evalúa la forma en que se llevan a cabo las tareas y funciones asignadas.

g) Trabajo en equipo

Es una tendencia en la gestión organizacional con implicaciones paradójicas, ya que es difícil de implementar, pues no hay otra manera de avanzar; el trabajo conjunto eficaz transforma la filosofía del estilo de moda al lograr el trabajo colaborativo. Los trabajadores de la empresa deben establecer una política y actitud positiva, así como implementar acciones correctivas que estén integradas en todos los niveles de la organización.

Problemas de la investigación

a. Problema general

¿De qué forma se relaciona la inseguridad laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024?

b. Problemas específicos

PE1: ¿De qué forma se relaciona la Incertidumbre laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024?

PE2: ¿De qué forma se relaciona la Amenaza laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024?

PE3: ¿De qué forma se relaciona la impotencia laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024?

Justificación

Justificación teórica.

La relación entre la productividad de los trabajadores en el sector administrativo de la empresa Agrícola Miranda S.A.C. y la inseguridad laboral es el tema central de esta tesis, que se expone con el objetivo de analizarlo a fondo. Este asunto es relevante debido a su importancia estratégica para la economía mundial y también porque las compañías necesitan ser más eficaces y competitivas en el mercado. Se ha advertido una brecha en términos de literatura, lo que enfatiza la importancia de realizar más investigaciones en este ámbito.

Justificación práctica.

Los resultados de esta investigación tuvieron un impacto notable, especialmente en lo que respecta a la mejora del liderazgo y las competencias blandas de los trabajadores. Los empleadores podrán utilizar los hallazgos de la investigación para incrementar la productividad de sus empleados. Los hallazgos pueden ser de utilidad para los trabajadores, ya que les permitirán identificar los ámbitos que necesitan optimización para aumentar su rendimiento y avanzar en sus carreras profesionales.

Justificación metodológica.

Para realizar esta investigación, se utilizó un método cuantitativo que hace posible la investigación a través de la encuesta, que es la principal herramienta para la recolección de datos. Esto permite obtener información relevante directamente de los empleados y empleadores. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple y se realizó una investigación. análisis estadístico de la información para identificar conexiones y patrones significativos.

Importancia

Es muy relevante nuestro estudio porque determinó si las variables examinadas sostienen una relación dentro de la organización. Los resultados de la investigación se presentan a continuación con el objetivo de crear nuevos conocimientos, reflexionar sobre estos temas y contribuir en el ámbito profesional y educativo para estimular la inclinación hacia la investigación. Los hallazgos de este estudio permitieron que la Empresa Agrícola Miranda S.A.C implemente medidas apropiadas para optimizar la productividad laboral y la seguridad en el trabajo de sus empleados administrativos.

Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la inseguridad laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024 .

b. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre la Incertidumbre laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024

OE2: Determinar la relación que existe entre la amenaza laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024

OE3: Determinar la relación que existe entre la impotencia laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024

Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

La inseguridad laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

b. Hipótesis específicas

HE1: La Incertidumbre laboral se relaciona notablemente con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

HE2: La amenaza laboral se relaciona drásticamente con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024

HE3: La impotencia laboral se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Variables de la investigación

a. Variable independiente

Inseguridad Laboral

b. Variable dependiente

Productividad

Operacionalización de variables

Tabla 1

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variable (X): Inseguridad Laboral

Título: <i>Relación entre Inseguridad Laboral y la Productividad de los Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024</i>				
Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Inseguridad Laboral	Richter y Näswall (2019) indicaron que la inseguridad laboral la inquietud de los colaboradores acerca de la continuidad de sus contratos laborales, así como la ausencia de seguridad laboral. En otras palabras, sobre las perspectivas de los trabajadores en relación a las obligaciones que sus empleadores deben cumplir y la remuneración que esperan recibir.	Esta variable se puede medir a través de 3 dimensiones: La Incertidumbre Laboral, la Amenaza Laboral y la importancia laboral.	La Incertidumbre Laboral	• Aceptar las emociones • Practicar la autoevaluación • Construir una red de apoyo
			La Amenaza Laboral	• Aislamiento • número de trabajadores afectados • número de días de trabajo perdidos
			La impotencia Laboral	• Volumen y ritmo de trabajo • Mala organización en el trabajo • Cultura institucional

Nota. Elaborado por el autor (2025).

Tabla 2*Matriz de operacionalización de variable (Y): Productividad*

Título: <i>Relación entre Inseguridad Laboral y la Productividad de los Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024</i>				
Variable (Y)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Productividad	Según Casas (2019), indica que es la cantidad total producida por un trabajador en un lapso de tiempo determinado; en otras palabras, sirve como método para analizar la eficiencia entre los resultados obtenidos y los métodos utilizados para lograrlos.	Esta variable se puede medir a través de 3 dimensiones: Eficacia, Efectividad y Eficiencia	Eficacia	• Cumplimiento de Objetivos. • Satisfacción del Cliente.
			Efectividad	• Productividad • Toma de decisiones
			Eficiencia	• Productividad. • Costo por Unidad

Nota. Elaborado por el autor (2025).

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipos, nivel y diseño de la investigación.

2.1.1. Tipo de investigación.

La presente investigación se enmarca dentro del tipo básico, dado que su propósito es generar conocimientos nuevos a partir de la identificación y análisis de la relación entre variables teóricas, sin buscar una aplicación inmediata, de acuerdo con Esteban (2020), “El estudio es básica, ya que se enfoca en resolver los problemas el cual pueden aparecer en la sociedad o en el crecimiento de un sector productivo”

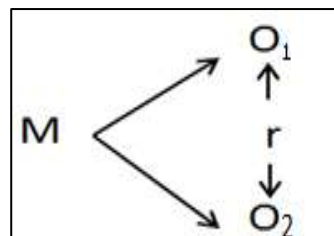
2.1.2. Nivel de la Investigación

El nivel de investigación es correlacional, puesto que tuvo como finalidad determinar la existencia y el grado de asociación entre las variables “Inseguridad Laboral” y “Productividad”. Según Jiménez y Gonzales (2021), "la investigación es correlacional porque implica el análisis de las relaciones actuales de estas variables, calculando una relación estadística entre ellas sin la intervención de una variable externa".

2.1.3. Diseño de Investigación

Se realizó un diseño de investigación no experimental, transversal y no con el objetivo de modificar variables, sino de observar las circunstancias tal como se presentan en la realidad actual. Asimismo, la investigación se realizó en un momento determinado.

De acuerdo con Uzcátegui et al (2020). La investigación fue de diseño no experimental se llevó a cabo sí que se alteren deliberadamente las variables, sin embargo, se enfoca en analizar y observar los fenómenos en su estado natural. Según Uzcátegui et al (2020). "Un diseño transversal recoge información que ocurre en un periodo de tiempo específico" (p. 338).



Donde:

M = Muestra censal

Ox1 = Inseguridad laboral

Oy2 = Productividad
r= Relación entre los análisis.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

Según Gonzales, C. (2022), la población es el conjunto de un peculiar de evaluación, que incluye todas las unidades de estudio que lo conforman y que una entidad específica debe evaluar.

En el marco de esta investigación, estaba conformada por un total de 52 trabajadores del área administrativa, registradas como trabajadores activos de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Población

Alta Dirección	3
Gerencias de Área	4
Jefaturas / Coordinadores	10
Técnicos y Analistas	15
Personal Operativo Administrativo	14
Apoyo y Servicios Generales	6

2.2.2. Muestra

Según Huaco, D. & Ygnacio, M. (2022), la muestra es un subconjunto de la población con características semejantes que se va a investigar.

Muestra

Alta Dirección	3
Gerencias de Área	4
Jefaturas / Coordinadores	10
Técnicos y Analistas	15
Personal Operativo Administrativo	14
Apoyo y Servicios Generales	6

2.3. Técnicas e instrumentos de la investigación.

Técnica de recolección de datos

De acuerdo con Huarcaya, J. & Evanan, Z. (2022) fue el método en análisis, que permitió la gestión del conjunto de información del modelo mediante sistemas fácticos apropiados de acuerdo con las condiciones planteadas por el estudio. Así, la estrategia de estudio se basa en el uso de la encuesta, que consiste en una recopilación eficaz de

elementos escritos vinculados con los factores e indicadores que surgen durante la operacionalización de los factores.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la aplicación de la encuesta es el cuestionario estructurado, diseñado específicamente para medir las variables “Inseguridad Laboral” y “Productividad”. Según afirma Huamán, F. & Farfán, M. (2024). Este se aplica como una prueba a un método y proporciona información apropiada e inteligente; además, los elementos responden a la estimación de la medida. Los métodos autorizados permiten que se aprovechen o garanticen la importancia y utilidad de los resultados obtenidos.

Técnica de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

El Excel y SPSS se usaron con el fin de procesar los datos logrados en la investigación y crecimiento, dado que son herramientas con posibilidad con el fin de desarrollar el propósito de cuantificación datos y ofrecen una interconexión fácil de utilizar. Por otro lado, dichos sistemas se emplean de cierto modo fundamental en ciencias aplicadas, educación y humanas.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

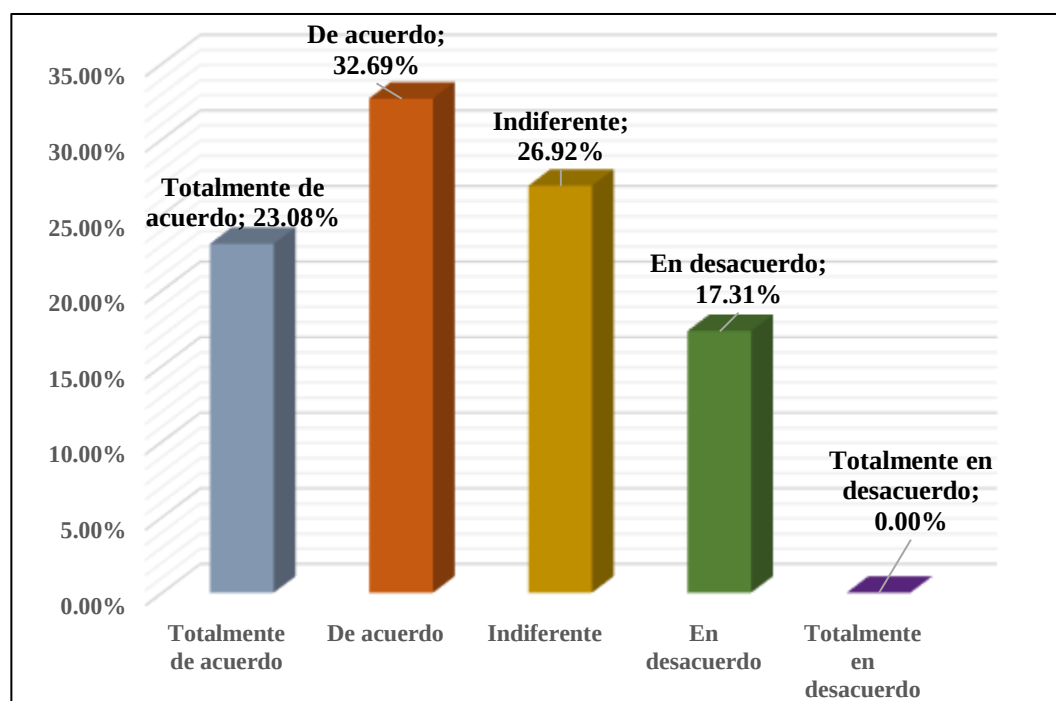
Tabla 3

Considero que la cantidad de reuniones a las que debo asistir interfiere con mi desempeño laboral.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	23.08%
De acuerdo	17	32.69%
Indiferente	14	26.92%
En desacuerdo	9	17.31%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 1

Considero que la cantidad de reuniones a las que debo asistir interfiere con mi desempeño laboral.



Interpretación: Los resultados logrados da a conocer que, el **32.69%** de los entrevistados están “de acuerdo”, en que las cifras de reuniones a las cuales deben participar dificultan con su desempeño laboral en tanto que, un **26.92%** dieron como respuesta estar “indiferente” respecto a la pregunta. Por otra parte, el **23.08%** contestó estar “totalmente de acuerdo” y un **17.31%** indicaron estar “en desacuerdo”.

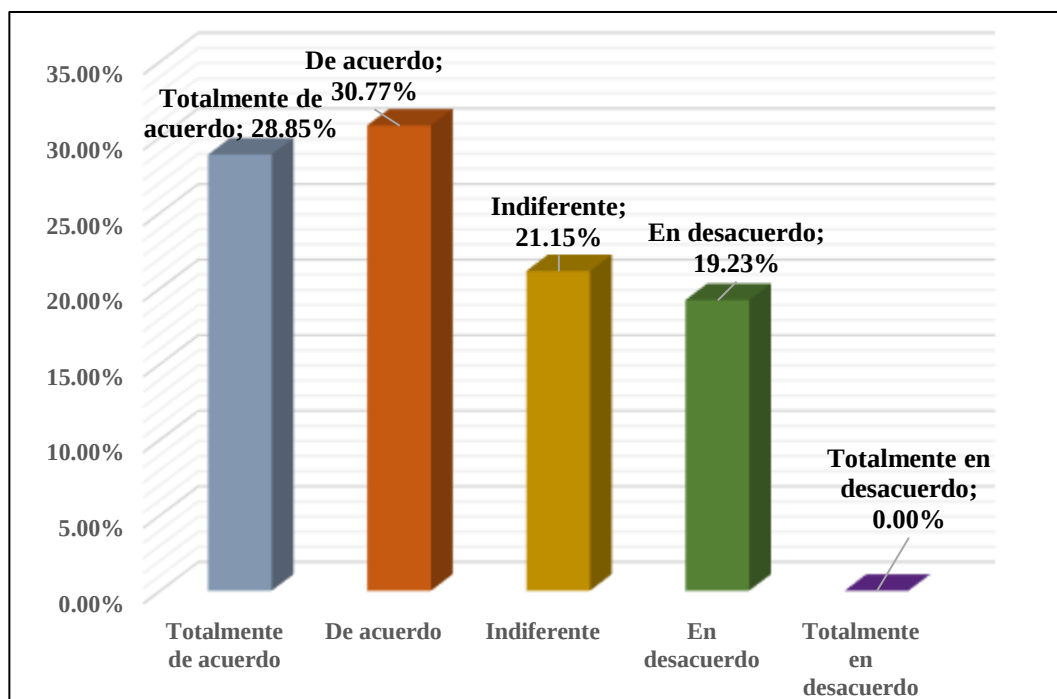
Tabla 4

Me siento satisfecho(a) con el nivel de control y participación que tengo en las decisiones sobre mi trabajo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	15	28.85%
De acuerdo	16	30.77%
Indiferente	11	21.15%
En desacuerdo	10	19.23%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 2

Me siento satisfecho(a) con el nivel de control y participación que tengo en las decisiones sobre mi trabajo.



Interpretación: Los resultados logrados da a conocer que, el 30.77% de los entrevistados están “de acuerdo” con el grado de participación y control el cual tienen las decisiones respecto a su trabajo; seguido del 28.85% que contestó estar “totalmente de acuerdo”, mientras que un 21.15% respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta. Por otro lado, el 19.23% indicaron estar “en desacuerdo”.

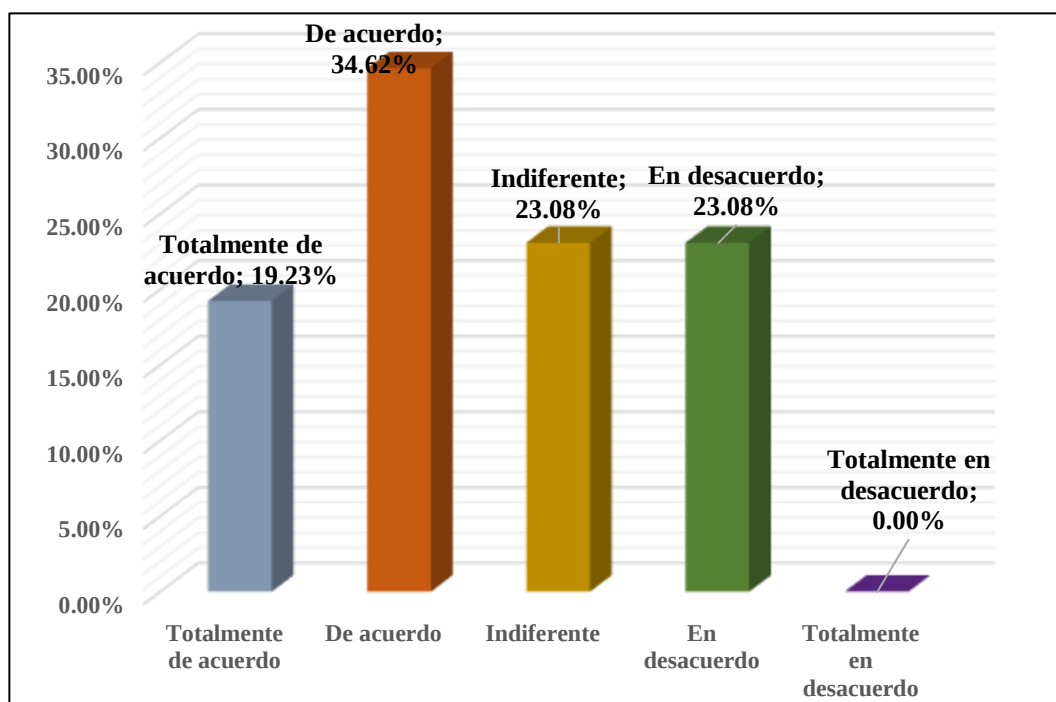
Tabla 5

En la empresa existen oportunidades reales de crecimiento profesional.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	19.23%
De acuerdo	18	34.62%
Indiferente	12	23.08%
En desacuerdo	12	23.08%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 3

En la empresa existen oportunidades reales de crecimiento profesional.



Interpretación: Los resultados logrados da a conocer que, el **34.62%** de los entrevistados están “de acuerdo” en el cual la compañía existe posibilidades reales del desarrollo profesional; seguido del 23.08% que indicaron estar “en desacuerdo”. Asimismo, un 23.08% respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta, y por último, el 19.23% contestó estar “totalmente de acuerdo”.

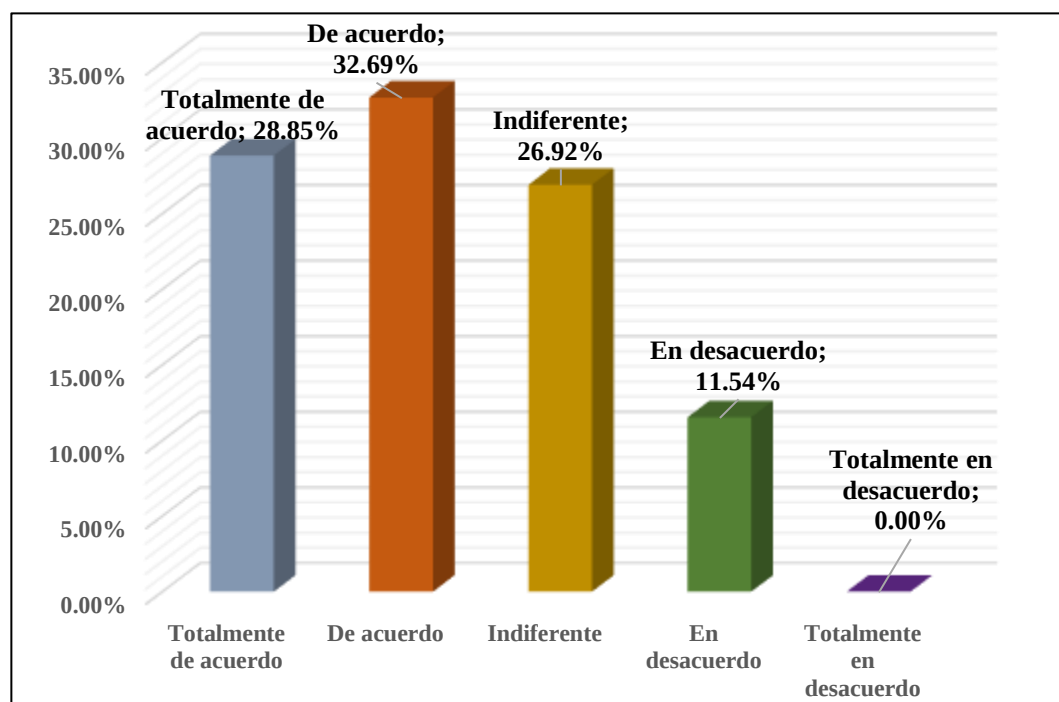
Tabla 6

Cuento con posibilidades de ascender dentro de la empresa.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	15	28.85%
De acuerdo	17	32.69%
Indiferente	14	26.92%
En desacuerdo	6	11.54%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 4

Cuento con posibilidades de ascender dentro de la empresa.



Interpretación: Los resultados logrados da a conocer que, el **32.69%** de los entrevistados están “de acuerdo” en que cuentan con posibilidades de ascender dentro de la empresa; seguido del **28.85%** que contestó estar “totalmente de acuerdo”. Asimismo, un **26.92%** respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta, y por último, el **11.54%** indicaron estar “en desacuerdo”.

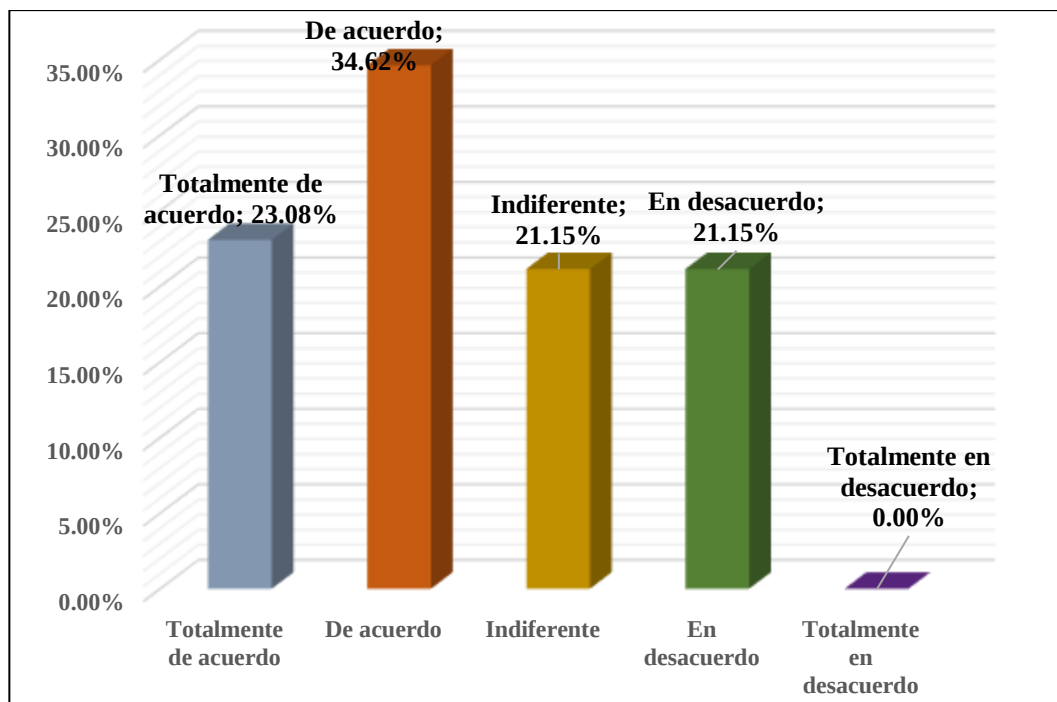
Tabla 7

Siento tensión o estrés a causa de mis labores diarias.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	23.08%
De acuerdo	18	34.62%
Indiferente	11	21.15%
En desacuerdo	11	21.15%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 5

Siento tensión o estrés a causa de mis labores diarias.



Interpretación: Los resultados logrados da a conocer que, el **34.62%** de los entrevistados están “de acuerdo” en sentir tensión o estrés a causa de sus labores diarias; seguido del **23.08%** que contestó estar “totalmente de acuerdo”. Asimismo, un **21.15%** respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta, y un **21.15%** indicaron estar “en desacuerdo”.

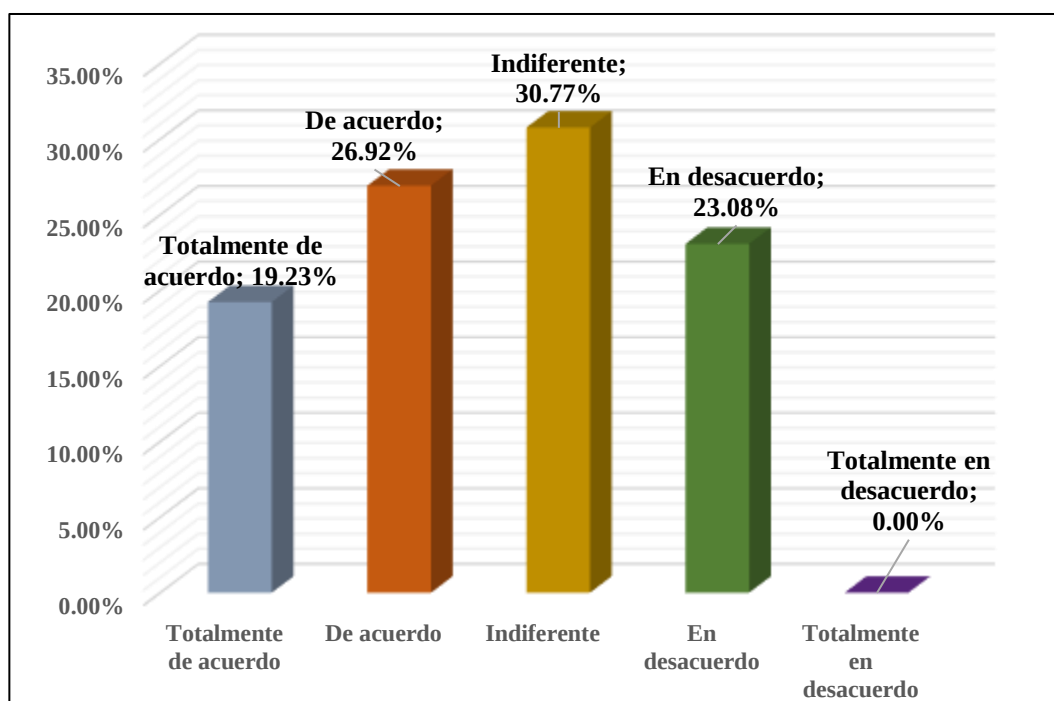
Tabla 8

Me he sentido marginado(a) o excluido(a) de actividades laborales o sociales dentro de la empresa.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	19.23%
De acuerdo	14	26.92%
Indiferente	16	30.77%
En desacuerdo	12	23.08%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 6

Me he sentido marginado(a) o excluido(a) de actividades laborales o sociales dentro de la empresa.



Interpretación: Los resultados logrados da a conocer el cual, el 30.77% de los entrevistados respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta, seguido del 26.92% que están “de acuerdo” en sentirse marginado(a) o excluido(a) de actividades laborales o sociales dentro de la empresa. Por otro lado, el 23.08% indicaron estar “en desacuerdo” y el 19.23% contestó estar “totalmente de acuerdo”.

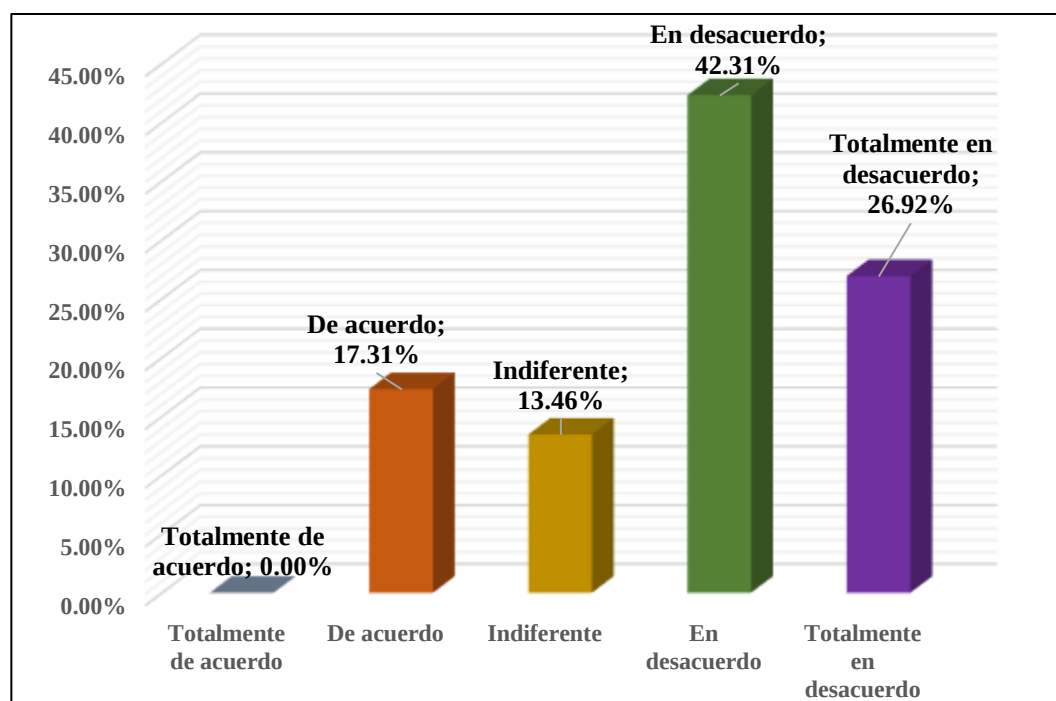
Tabla 9

He recibido comentarios negativos o degradantes por parte de mis compañeros o superiores.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	9	17.31%
Indiferente	7	13.46%
En desacuerdo	22	42.31%
Totalmente en desacuerdo	14	26.92%
Total	52	100%

Figura 7

He recibido comentarios negativos o degradantes por parte de mis compañeros o superiores.



Interpretación: Los resultados logrados da a conocer el cual, el **42.31%** de los encuestados están “en desacuerdo” en que han recibido comentarios negativos o degradantes por parte de sus compañeros o superiores; seguido del **26.92%** que contestó estar “totalmente en desacuerdo”. Por otro lado, el **17.31%** indicaron estar “de acuerdo” y el **13.46%** respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta.

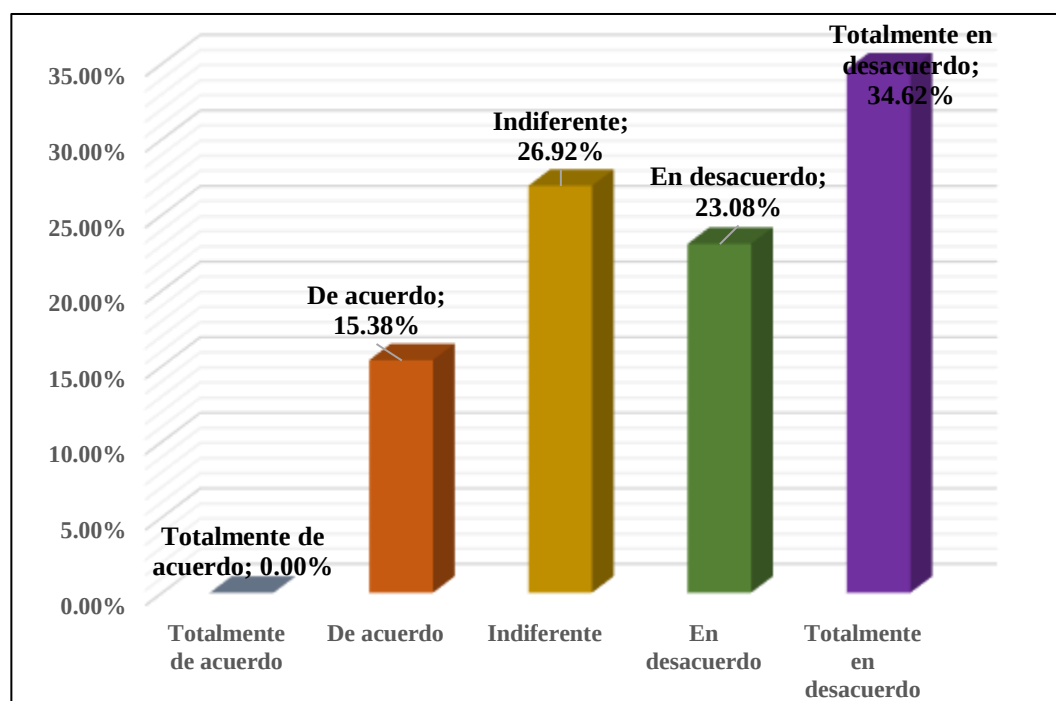
Tabla 10

En alguna ocasión me han solicitado realizar acciones que van en contra de mis principios éticos o valores personales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	8	15.38%
Indiferente	14	26.92%
En desacuerdo	12	23.08%
Totalmente en desacuerdo	18	34.62%
Total	52	100%

Figura 8

En alguna ocasión me han solicitado realizar acciones que van en contra de mis principios éticos o valores personales.



Interpretación: Como resultados logrados da a conocer el cual, el **34.62%** de los encuestados están “totalmente en desacuerdo” en que en alguna ocasión les han solicitado realizar acciones que van en contra de sus principios éticos o valores personales; seguido del **26.92%** que respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta. Por otro lado, el **23.08%** contestó estar “en desacuerdo” y el **15.38%** indicaron estar “de acuerdo”.

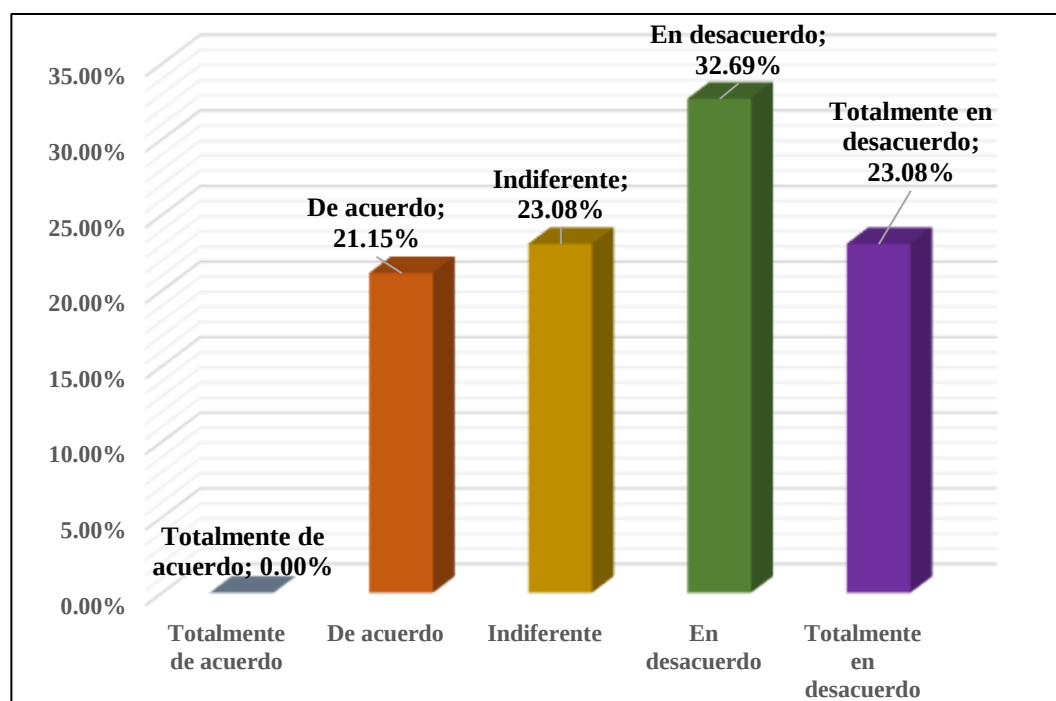
Tabla 11

He notado que se difunden rumores o información falsa sobre mí con el propósito de perjudicar mi reputación.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	11	21.15%
Indiferente	12	23.08%
En desacuerdo	17	32.69%
Totalmente en desacuerdo	12	23.08%
Total	52	100%

Figura 9

He notado que se difunden rumores o información falsa sobre mí con el propósito de perjudicar mi reputación.



Interpretación: Como resultados logrados dan a conocer que, el 32.69% de los entrevistados están “en desacuerdo” en que se difunden rumores o información falsa sobre ellos con el propósito de perjudicar su reputación; seguido del 23.08% que respondieron estar “totalmente en desacuerdo” y del 23.08% que se mostraron “indiferente” referente a la pregunta. Por otro lado, el 21.15% indicaron estar “de acuerdo”.

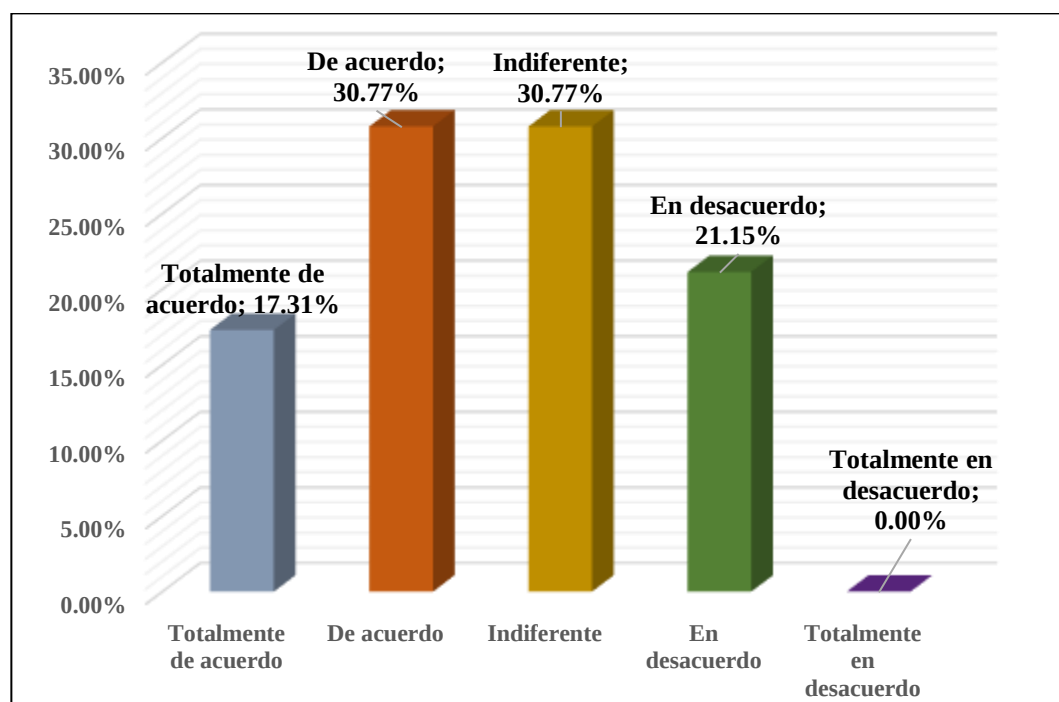
Tabla 12

Siento que mi trabajo no es valorado ni reconocido por mis superiores o compañeros.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	17.31%
De acuerdo	16	30.77%
Indiferente	16	30.77%
En desacuerdo	11	21.15%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 10

Siento que mi trabajo no es valorado ni reconocido por mis superiores o compañeros.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer que, el 30.77% de los entrevistados están “de acuerdo” en distinguir que su trabajo no es estimado ni acreditados por sus compañeros y jefes, seguido del 30.77% que respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta. Por otro lado, el 21.15% indicaron estar “en desacuerdo” y el 17.31% contestó estar “totalmente de acuerdo”.

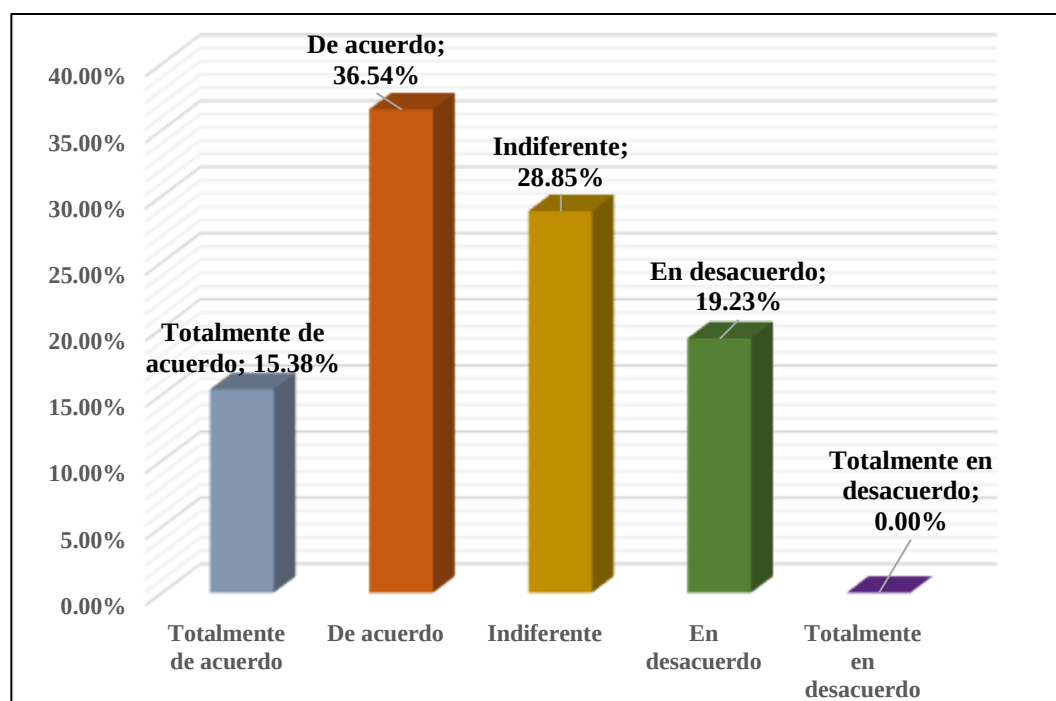
Tabla 13

Considero que no cuento con el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	15.38%
De acuerdo	19	36.54%
Indiferente	15	28.85%
En desacuerdo	10	19.23%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 11

Considero que no cuento con el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente.



Interpretación: Como resultados logrados dan a conocer que, el **36.54%** de los entrevistados están “de acuerdo” en que no cuentan con el respaldo necesario con el fin de realizar sus labores de manera eficaz; seguido del **28.85%** que respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta. Por otro lado, el **19.23%** indicaron estar “en desacuerdo” y el **15.38%** contestó estar “totalmente de acuerdo”.

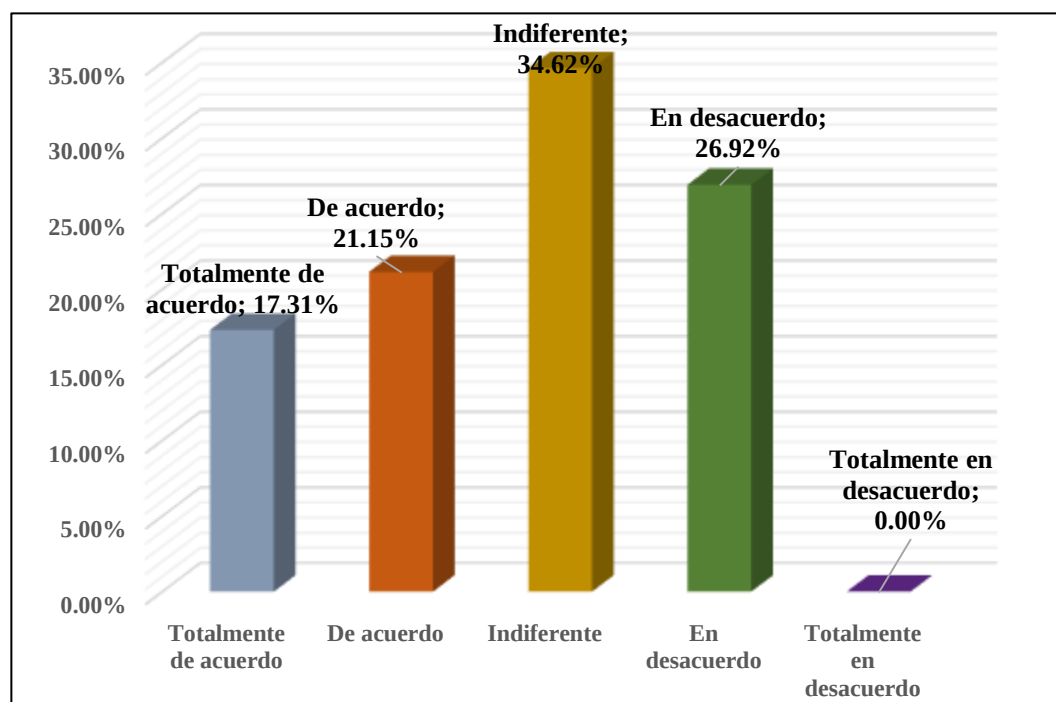
Tabla 14

Percibo que no existe claridad en las metas o expectativas de mi puesto laboral.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	17.31%
De acuerdo	11	21.15%
Indiferente	18	34.62%
En desacuerdo	14	26.92%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 12

Percibo que no existe claridad en las metas o expectativas de mi puesto laboral.



Interpretación: Como resultados logrados el cual, el **34.62%** de los entrevistados respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta, seguido del **26.92%** que indicaron estar “en desacuerdo”. Por otro lado, el **21.15%** están “de acuerdo” en que no existe claridad en las metas o expectativas de su puesto laboral, y el **17.31%** contestó estar “totalmente de acuerdo”.

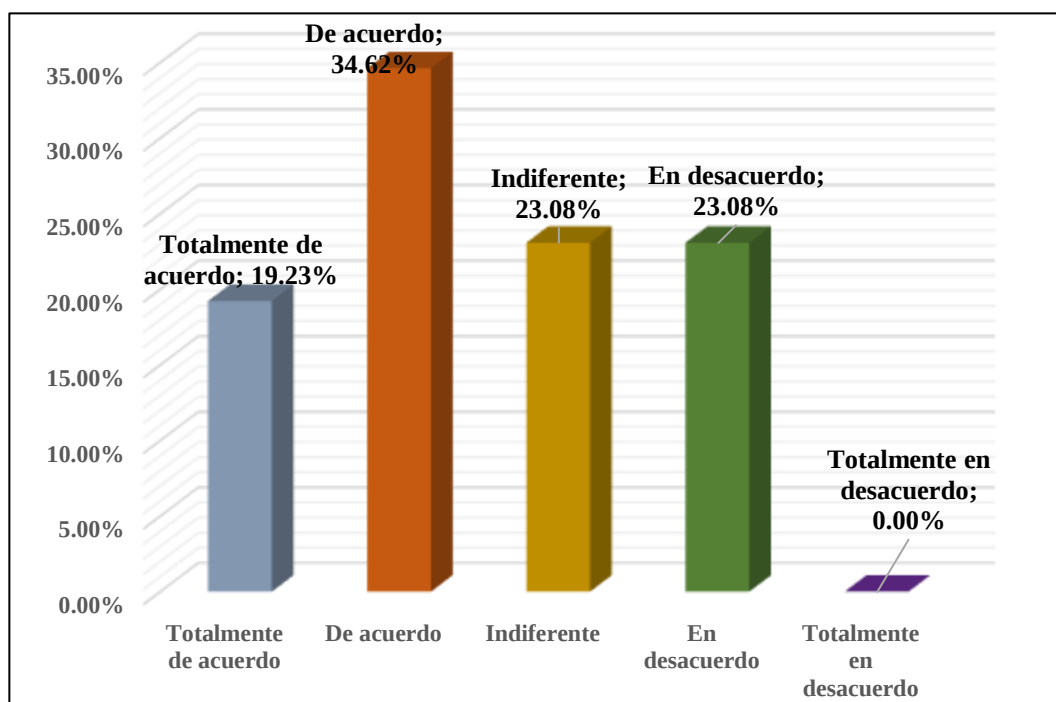
Tabla 15

Me resulta difícil desconectarme del trabajo durante mi tiempo libre.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	19.23%
De acuerdo	18	34.62%
Indiferente	12	23.08%
En desacuerdo	12	23.08%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 13

Me resulta difícil desconectarme del trabajo durante mi tiempo libre.



Interpretación: Como resultados logrados dan a conocer el cual, el **34.62%** de los entrevistados están “de acuerdo” en que les resulta difícil desconectarse del trabajo durante su tiempo libre; seguido del **23.08%** que respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta y del **23.08%** que indicaron estar “en desacuerdo”. Por otro lado, el **19.23%** contestó estar “totalmente de acuerdo”.

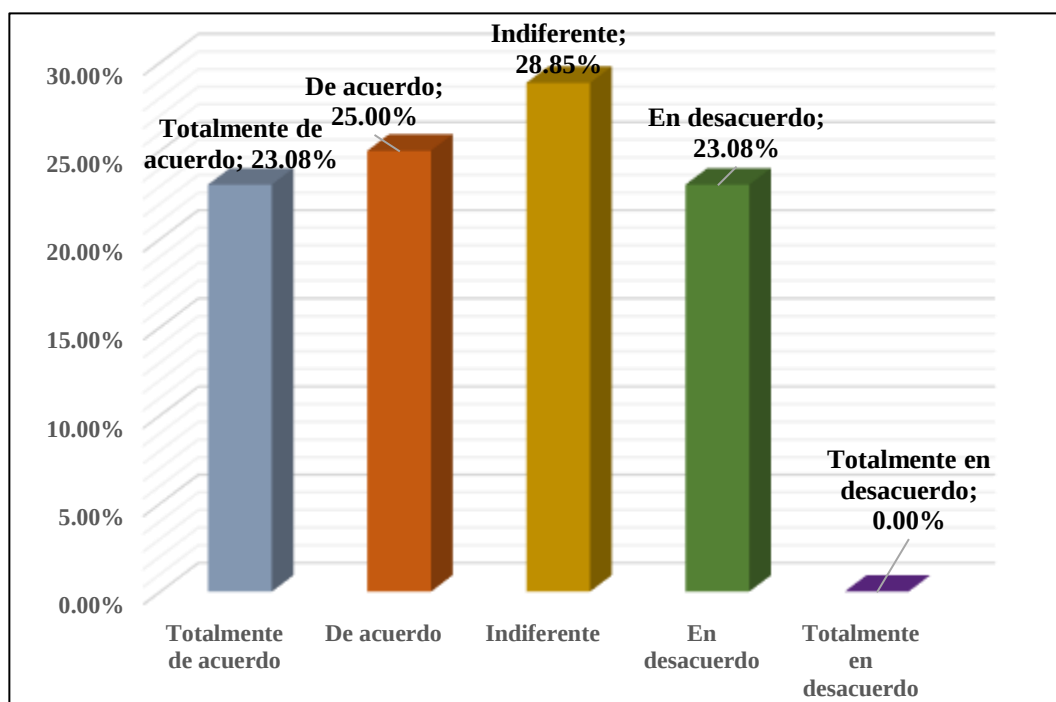
Tabla 16

Las tareas que realizo contribuyen a generar valor para la empresa.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	23.08%
De acuerdo	13	25.00%
Indiferente	15	28.85%
En desacuerdo	12	23.08%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 14

Las tareas que realizo contribuyen a generar valor para la empresa.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer lo siguiente, que, el **28.85%** de los entrevistados están “indiferente” en que las tareas que realizan contribuyen a generar valor para la empresa; seguido del **25.00%** que respondieron estar “de acuerdo”. Por otro lado, el **23.08%** contestó estar “totalmente de acuerdo” y el **23.08%** indicaron estar “en desacuerdo”.

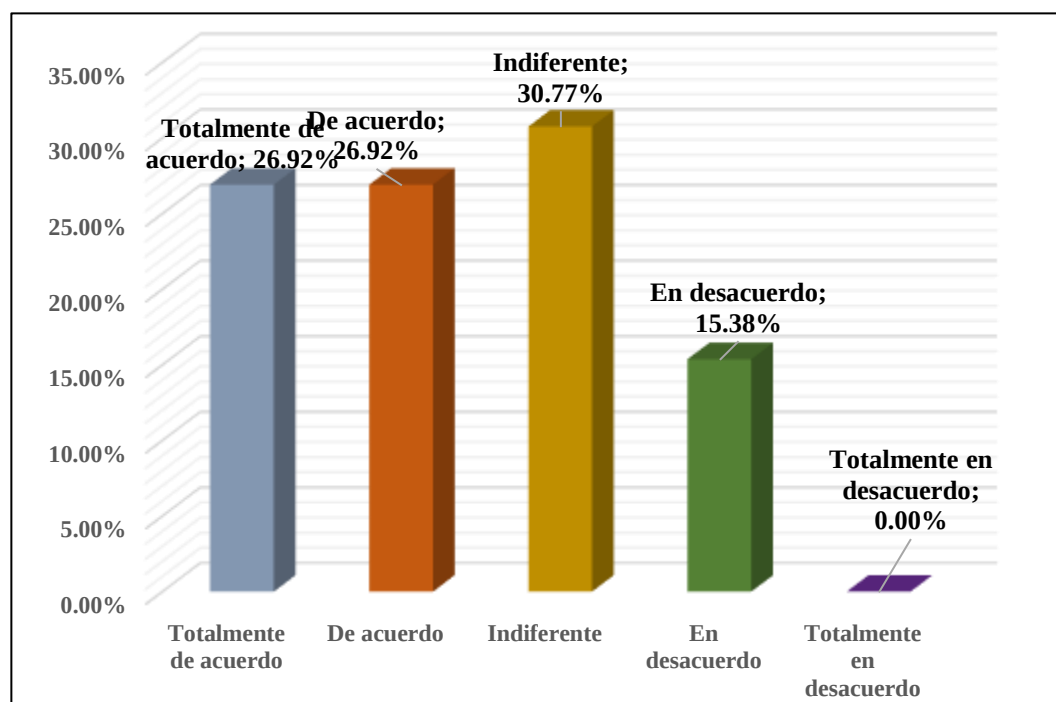
Tabla 17

Procuro utilizar los recursos asignados de manera adecuada para optimizar su uso.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	14	26.92%
De acuerdo	14	26.92%
Indiferente	16	30.77%
En desacuerdo	8	15.38%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 15

Procuro utilizar los recursos asignados de manera adecuada para optimizar su uso.



Interpretación: Como resultados logrados dan a conocer que, el **30.77%** de los entrevistados están “indiferente” en que procuran utilizar los recursos asignados de manera adecuada para optimizar su uso; seguido del **26.92%** que respondieron estar “de acuerdo” y un **26.92%** que contestó estar “totalmente de acuerdo”. Por otro lado, el **15.38%** indicaron estar “en desacuerdo”.

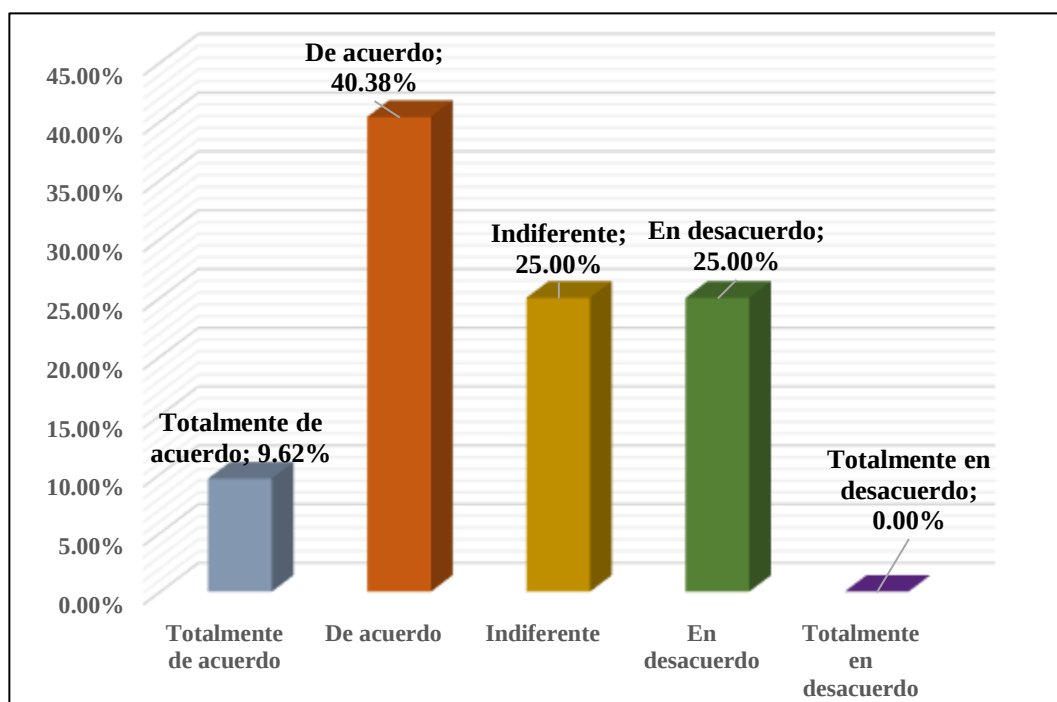
Tabla 18

Participo activamente en la solución de conflictos dentro de la empresa.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	9.62%
De acuerdo	21	40.38%
Indiferente	13	25.00%
En desacuerdo	13	25.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 16

Participo activamente en la solución de conflictos dentro de la empresa.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer el cual, el 40.38% de los entrevistados están “de acuerdo” en que participan activamente en la solución del problema dentro de la compañía, seguido del 25.00% que respondieron estar “indiferente” y un 25.00% que indicaron estar “en desacuerdo”. Por otro lado, el 9.62% contestó estar “totalmente de acuerdo”.

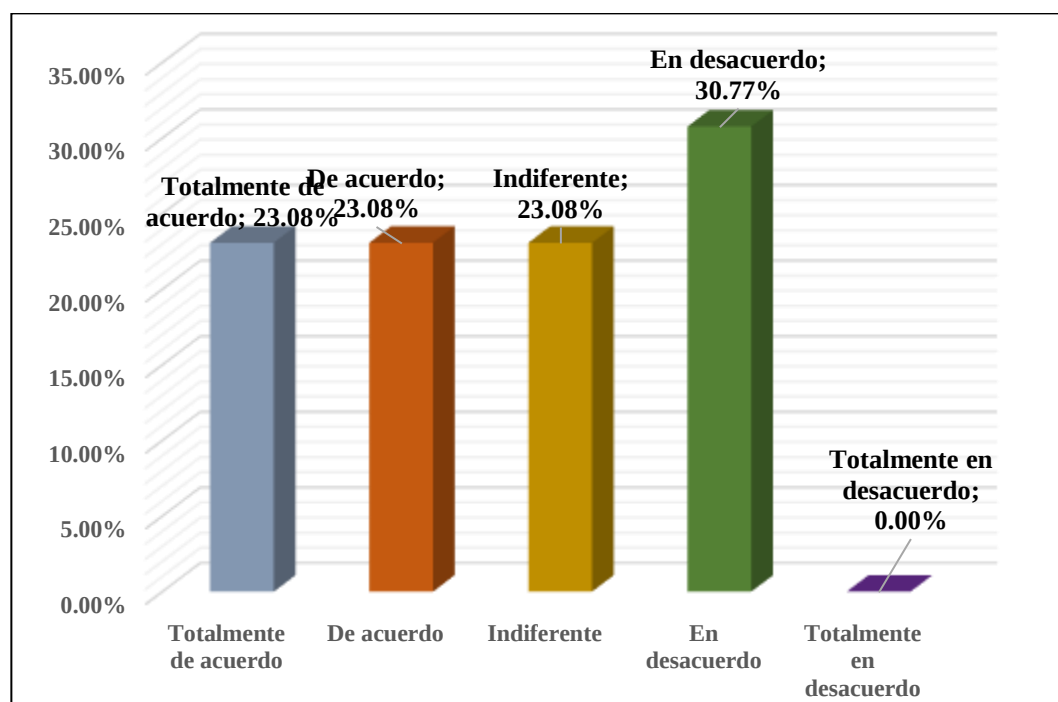
Tabla 19

Considero que la comunicación interna en la empresa es clara y transparente.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	23.08%
De acuerdo	12	23.08%
Indiferente	12	23.08%
En desacuerdo	16	30.77%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 17

Considero que la comunicación interna en la empresa es clara y transparente.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer el cual, el **30.77%** de los entrevistados encuestados están “en desacuerdo” en considerar el cual la comunicación interna en la organización es transparente y clara, seguido del **23.08%** que respondieron estar “de acuerdo”, un **23.08%** que contestó estar “totalmente de acuerdo” y un **23.08%** que indicaron estar “indiferente”.

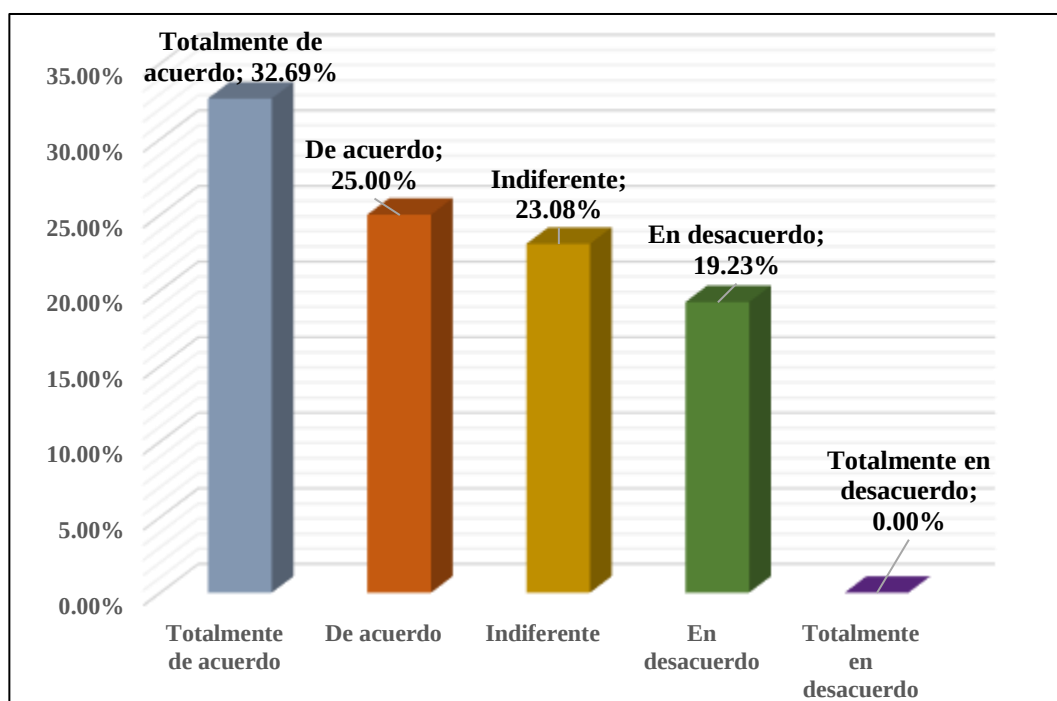
Tabla 20

Ejecuto mis tareas de forma eficiente y con compromiso hacia los objetivos de la organización.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	32.69%
De acuerdo	13	25.00%
Indiferente	12	23.08%
En desacuerdo	10	19.23%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 18

Ejecuto mis tareas de forma eficiente y con compromiso hacia los objetivos de la organización.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer el cual, el **32.69%** de los entrevistados están “totalmente de acuerdo” en el cual ejecutan sus tareas de forma eficaz y con compromiso hacia los propósitos de la compañía, seguido del **25.00%** que respondieron estar “de acuerdo”, un **23.08%** que indicaron estar “indiferente” y un **19.23%** que manifestaron estar “en desacuerdo”.

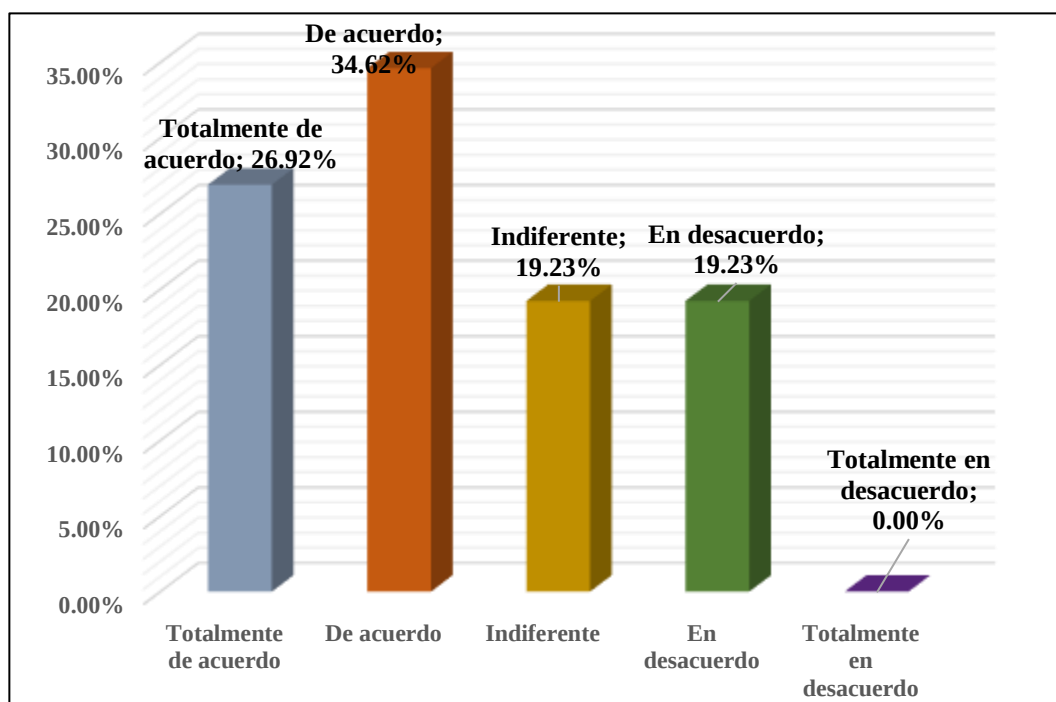
Tabla 21

Logro los resultados y objetivos establecidos dentro de los plazos previstos.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	14	26.92%
De acuerdo	18	34.62%
Indiferente	10	19.23%
En desacuerdo	10	19.23%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 19

Logro los resultados y objetivos establecidos dentro de los plazos previstos.



Interpretación: Como resultados logrados dan a conocer el cual, el **34.62%** de los entrevistados están “de acuerdo” en que logran los resultados y objetivos establecidos dentro de los plazos previstos, seguido del **26.92%** que contestó estar “totalmente de acuerdo”, un **19.23%** que respondieron estar “indiferente” y un **19.23%** que indicaron estar “en desacuerdo”.

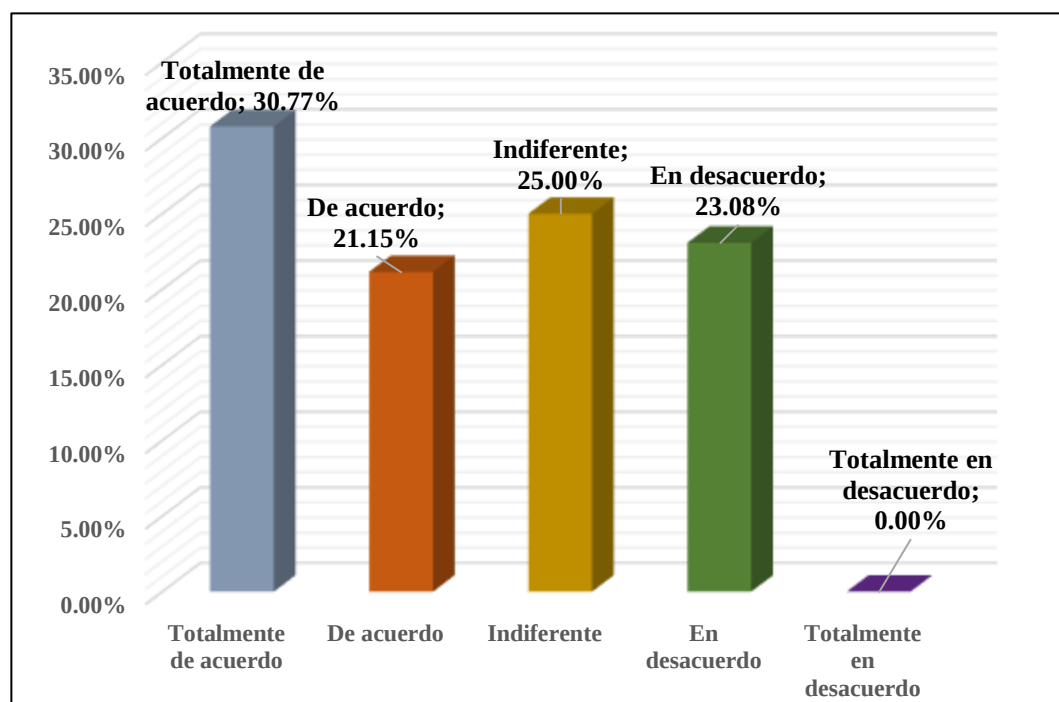
Tabla 22

Demuestro habilidad para alcanzar resultados específicos en mis tareas.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	16	30.77%
De acuerdo	11	21.15%
Indiferente	13	25.00%
En desacuerdo	12	23.08%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 20

Demuestro habilidad para alcanzar resultados específicos en mis tareas.



Interpretación: Como resultados logrados dan a conocer el cual, el **30.77%** de los entrevistados están “totalmente de acuerdo” en que demuestran su habilidad para alcanzar resultados específicos en sus tareas, seguido del **25.00%** que respondieron estar “indiferente”, un **23.08%** que indicaron estar “en desacuerdo” y un **21.15%** que manifestaron estar “de acuerdo”.

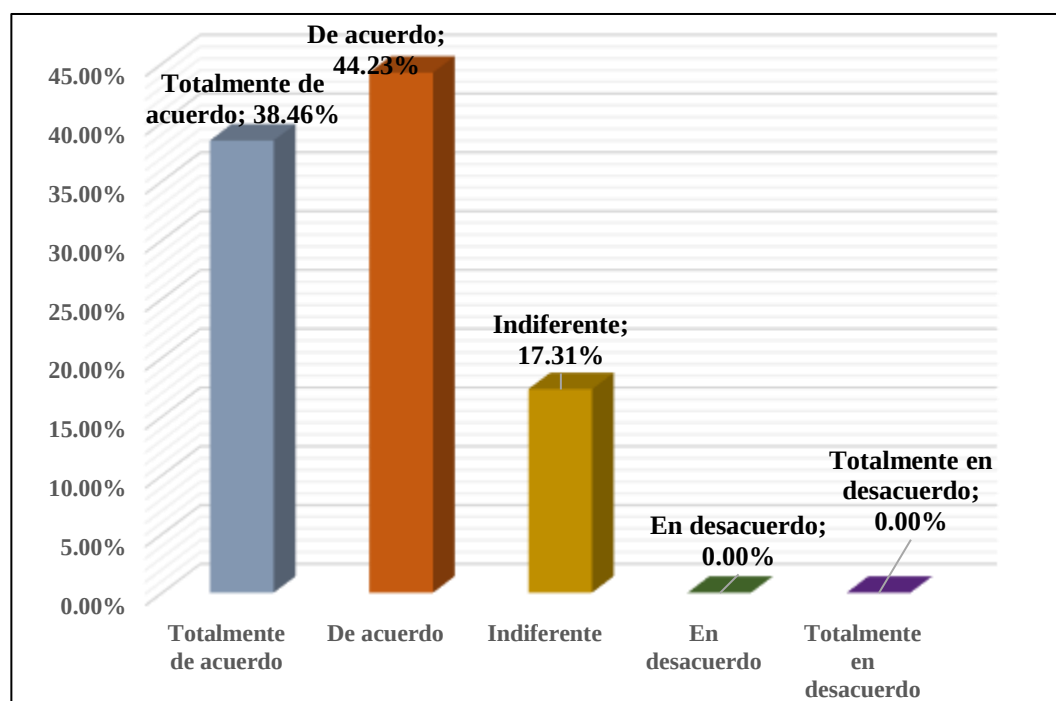
Tabla 23

Si la empresa implementa nuevos procedimientos, me siento preparado(a) para adaptarme a ellos.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	20	38.46%
De acuerdo	23	44.23%
Indiferente	9	17.31%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 21

Si la empresa implementa nuevos procedimientos, me siento preparado(a) para adaptarme a ellos.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer lo siguiente, el **44.23%** de los entrevistados están “de acuerdo” en que, cuando la empresa implementa nuevos procedimientos, se sienten preparados para adaptarse a ellos, seguido del **38.46%** que contestó estar “totalmente de acuerdo” y un **17.31%** que respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta.

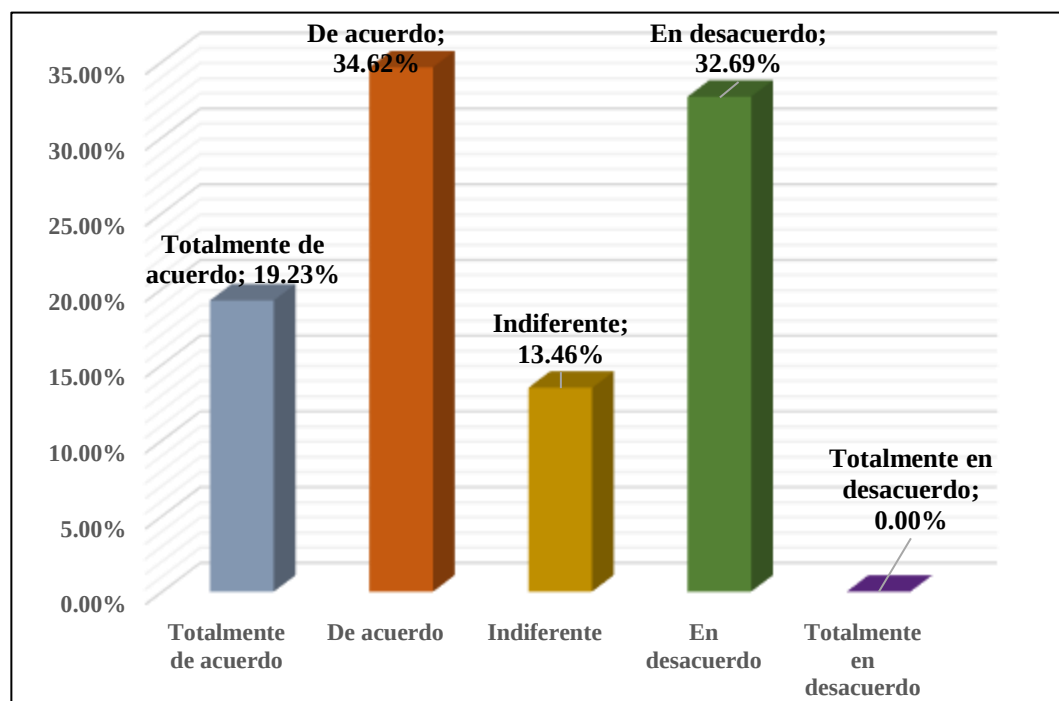
Tabla 24

Procuro que mi desempeño contribuya de manera visible a mejorar los resultados de la empresa.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	19.23%
De acuerdo	18	34.62%
Indiferente	7	13.46%
En desacuerdo	17	32.69%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 22

Procuro que mi desempeño contribuya de manera visible a mejorar los resultados de la empresa.



Interpretación:

Como resultado logrado dan a conocer lo siguiente, el **34.62%** de los entrevistados están “de acuerdo” en procurar que su desempeño contribuya de manera visible a mejorar los resultados de la empresa, seguido del **32.69%** que indicaron estar “en desacuerdo”, un **19.23%** que contestó estar “totalmente de acuerdo” y un **13.46%** que respondieron estar “indiferente”.

Tabla 25

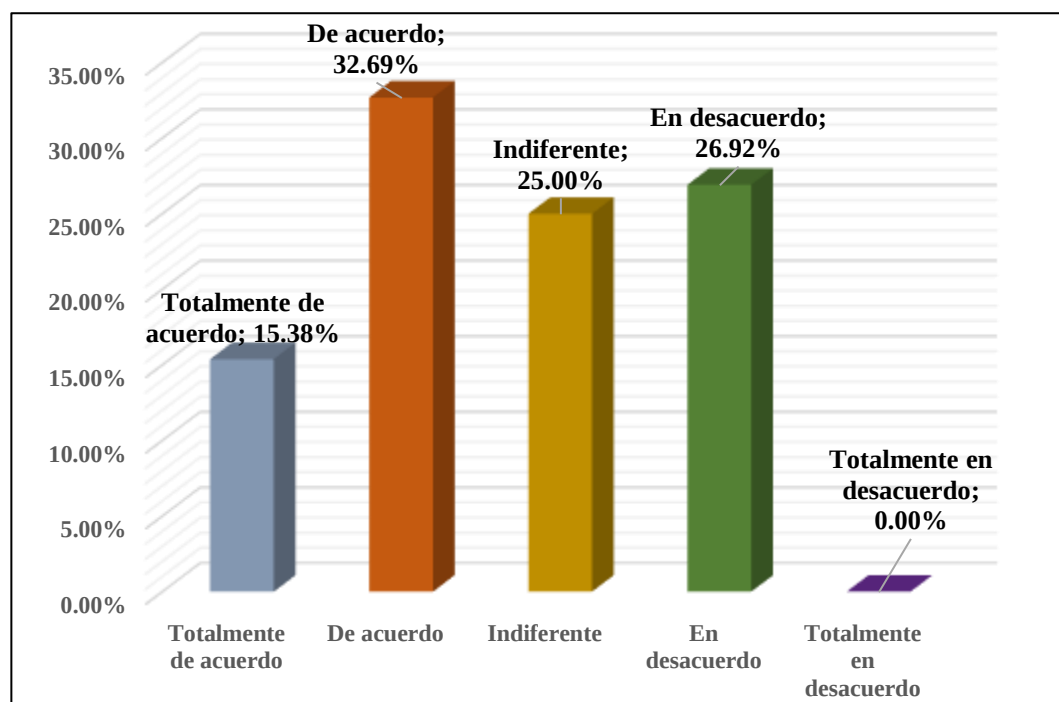
Realizo mis actividades en un entorno de trabajo orientado a la competitividad y al logro de metas.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	15.38%
De acuerdo	17	32.69%
Indiferente	13	25.00%
En desacuerdo	14	26.92%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%

Total	52	100%
--------------	-----------	-------------

Figura 23

Realizo mis actividades en un entorno de trabajo orientado a la competitividad y al logro de metas.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer lo siguiente, el **32.69%** de las entrevistas están “de acuerdo” en que realizan sus actividades en un entorno de trabajo orientado a la competitividad y al logro de metas, seguido del **26.92%** que indicaron estar “en desacuerdo”, un **25.00%** que respondieron estar “indiferente” y un **15.38%** que contestó estar “totalmente de acuerdo”.

Tabla 26

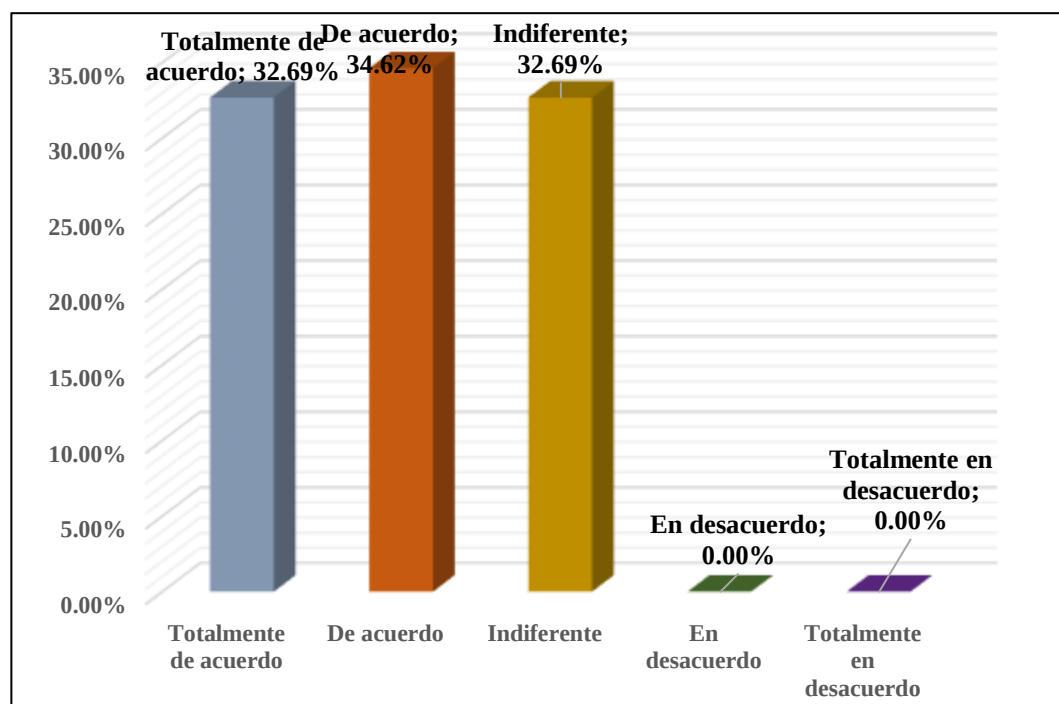
Las capacitaciones brindadas por la empresa fortalecen mis habilidades y contribuyen al crecimiento de la organización.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	17	32.69%
De acuerdo	18	34.62%
Indiferente	17	32.69%
En desacuerdo	0	0.00%

Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 24

Las capacitaciones brindadas por la empresa fortalecen mis habilidades y contribuyen al crecimiento de la organización.



Interpretación: Como resultados logrados dan a conocer lo siguiente, el **34.62%** de los entrevistados están “de acuerdo”, en que las capacitaciones brindadas por la empresa fortalecen mis habilidades y contribuyen al crecimiento de la organización mientras que, un **32.69%** respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta. Por otro lado, el **32.69%** contestó estar “totalmente de acuerdo”.

Tabla 27

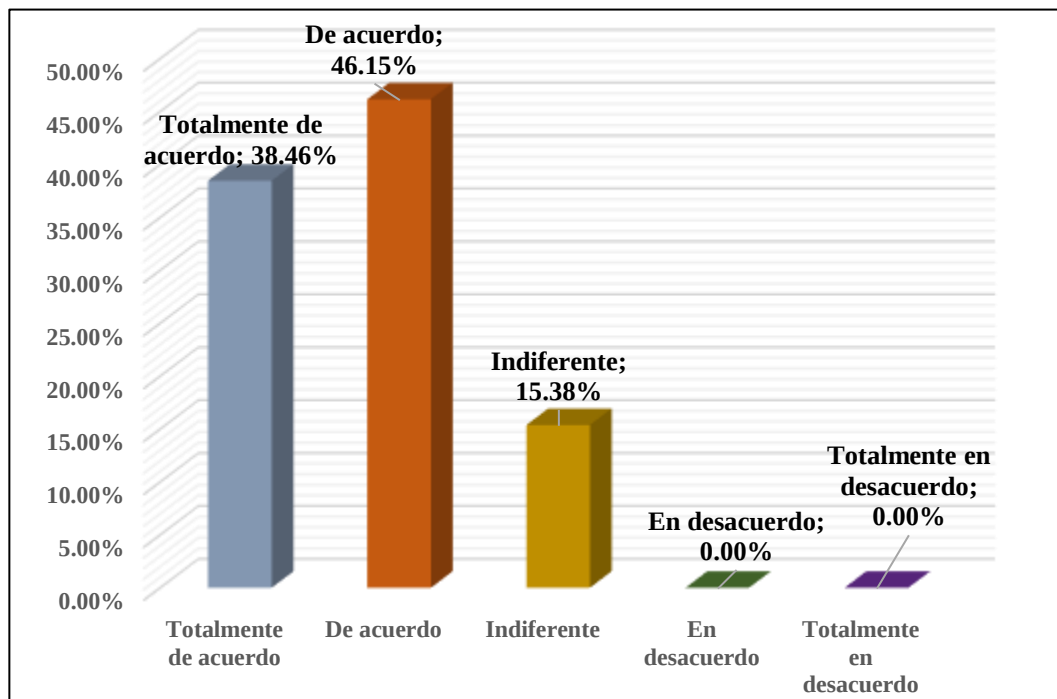
Las tareas que realizo están alineadas con los objetivos institucionales de la empresa.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	20	38.46%
De acuerdo	24	46.15%
Indiferente	8	15.38%
En desacuerdo	0	0.00%

Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 25

Las tareas que realizo están alineadas con los objetivos institucionales de la empresa.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer lo siguiente, el 46.15% de las entrevistas están “de acuerdo” en que las tareas que realizan están en consonancia con los propósitos institucionales de la organización, seguido del 38.46% que contestó estar “totalmente de acuerdo” y un 15.38% que respondieron estar “indiferente” referente a la pregunta.

Tabla 28

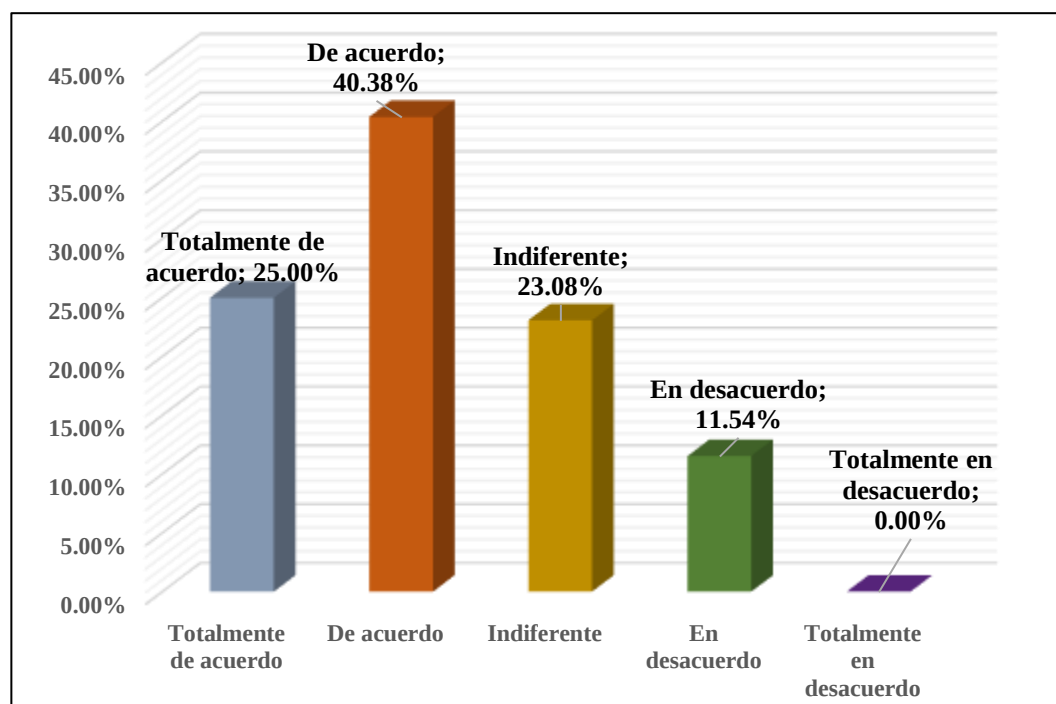
Procuro utilizar la menor cantidad de recursos posibles sin afectar la calidad de mi trabajo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	25.00%
De acuerdo	21	40.38%
Indiferente	12	23.08%
En desacuerdo	6	11.54%

Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	52	100%

Figura 26

Procuro utilizar la menor cantidad de recursos posibles sin afectar la calidad de mi trabajo.



Interpretación:

Como resultados logrados dan a conocer lo siguiente, el **40.38%** de los entrevistados están “de acuerdo” en el cual procuran usar menor cantidad de recursos posibles sin afectar la calidad de su trabajo, seguido del **25.00%** que contestó estar “totalmente de acuerdo”, un **23.08%** que respondieron estar “indiferente” y un **11.54%** que indicaron estar “en desacuerdo”.

3.2. Comprobación de hipótesis

Contrastación de hipótesis general:

Hipótesis Nula:

H₀: La inseguridad laboral no se relaciona con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Hipótesis Alterna

H₁: La inseguridad laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Tabla 29*Comprobación de Hipótesis General:*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,707 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	39,656	9	,000
Asociación lineal por lineal	11,800	1	,001
N de casos válidos	52		
a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,73.			

Interpretación: El análisis realizado con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson demostró que sí hay una correlación importante entre la productividad y inseguridad laboral de los colaboradores ($\chi^2 = 43.707$, gl = 9, p = 0.000). Esto quiere decir que, cuando las personas sienten inestabilidad o temor por su trabajo, su rendimiento y motivación disminuyen. A pesar de que algunos datos fueron bajos, los resultados son confiables y confirman la hipótesis del estudio, que sostiene que la inseguridad laboral afecta la productividad de los colaboradores del área administrativa.

Contrastación de hipótesis específicas:

Comprobando la hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula:

H₀: La Incertidumbre laboral no se relaciona con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Hipótesis Alterna

H₁: La Incertidumbre laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Tabla 30*Comprobación de Hipótesis Específica 1:*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,641 ^a	9	,005
Razón de verosimilitud	28,443	9	,001
Asociación lineal por lineal	7,527	1	,006
N de casos válidos	52		
a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,92.			

Interpretación:

La prueba de chi-cuadrado reveló una relación considerable significativa entre la incertidumbre laboral y la productividad de los trabajadores ($\chi^2 = 23.641$, $p = 0.005$). Esto quiere decir que, cuando los trabajadores no se sienten seguros sobre la continuidad de su empleo o su crecimiento dentro de la empresa, su desempeño y motivación disminuyen. Por ese motivo, se descarta la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna, concluyendo que la incertidumbre laboral tiene un impacto directo en la productividad de los colaboradores del área administrativa.

Comprobando la hipótesis específica 2:**Hipótesis Nula:**

H₀: La amenaza laboral no se relaciona con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Hipótesis Alterna

H₁: La amenaza laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Tabla 31*Comprobación de Hipótesis Específica 2:*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,707 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	39,656	9	,000
Asociación lineal por lineal	11,800	1	,001
N de casos válidos	52		
a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,73.			

Interpretación:

El estudio de chi-cuadrado mostró el cual sí existe una correlación importante entre la amenaza laboral y la productividad ($\chi^2 = 43.707$, $p = 0.000$). Esto quiere decir que, cuando los colaboradores se sienten presionados o poco valorados, su rendimiento y motivación disminuyen. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna, concluyendo que la amenaza laboral influye negativamente en la productividad del personal administrativo.

Comprobando la hipótesis específica 3:**Hipótesis Nula:**

H₀: La impotencia laboral no se relaciona con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Hipótesis Alterna

H₁: La impotencia laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.

Tabla 32*Comprobación de Hipótesis Específica 3:*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,055 ^a	9	,035
Razón de verosimilitud	20,364	9	,016
Asociación lineal por lineal	4,377	1	,036
N de casos válidos	52		
a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,92.			

Interpretación:

El análisis con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson evidenció que hay una relación considerable entre la impotencia laboral y la productividad ($\chi^2 = 18.055$, $p = 0.035$). Esto sugiere que cuando los trabajadores sienten que no tienen control sobre su entorno laboral o que sus esfuerzos no generan resultados visibles, su desempeño y motivación se ven afectados. Por ello, se confirma la hipótesis alterna, concluyendo que la impotencia laboral influye negativamente en la productividad del colaborador administrativo.

IV. DISCUSIÓN

El análisis tuvo como propósito estudiar la correlación entre la incertidumbre laboral, la amenaza laboral y la impotencia laboral con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C., en Ica, 2024.

En primer lugar, los resultados del análisis de chi-cuadrado mostraron que si existe una relación estadísticamente significativa entre la incertidumbre laboral y la productividad de los trabajadores ($\chi^2 = 23.641$, $p = 0.005$). Esto significa que cuando los empleados sienten inseguridad sobre la estabilidad de su empleo o el futuro dentro de la empresa, su rendimiento laboral disminuye. Por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que la incertidumbre laboral influye de modo directo en la productividad de los trabajadores. Dicho resultado coincide con las afirmaciones de estudios previos, como el de Chandra (2022), quien encontró que el temor a perder el empleo afecta negativamente la motivación y desempeño en los colaboradores del sector agroindustrial.

En segundo lugar, se comprobó que la amenaza laboral también guarda una relación estadísticamente significativa con la productividad ($\chi^2 = 43.707$, $p = 0.000$). Esto indica que cuando los trabajadores perciben un ambiente laboral tenso o con presiones excesivas, su eficiencia y compromiso tienden a reducirse. Estos resultados están de acuerdo con lo sé a hallado por

Aguiar (2021), quien señaló que las amenazas o presiones constantes generan estrés, reduciendo la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores.

Finalmente, los resultados confirmaron el cual la impotencia laboral se relaciona estadísticamente significativa con la productividad ($\chi^2 = 18.055$, $p = 0.035$). Esto sugiere que cuando los trabajadores sienten que no tienen control sobre su entorno laboral o que sus esfuerzos no generan resultados visibles, su desempeño y motivación se ven afectados. Estas conclusiones guardan congruencia con lo propuesto por Chirumbolo (2020), quien afirmó que

la percepción de falta de reconocimiento y control en el colaborador puede generar frustración, disminuyendo la productividad.

En conjunto, los resultados respaldan la idea de que los contextos psicológicos en el ámbito laboral tienen un impacto inmediatamente en el desempeño de los trabajadores. Por ese motivo, se propone que a organización ponga en practica estrategias de gestión que promuevan la estabilidad, el reconocimiento y un clima laboral saludable, factores clave para mejorar la productividad del colaborador administrativo.

V. CONCLUSIONES

1. De la hipótesis general, se determina que la inseguridad laboral tiene una correlación significativa con la productividad de los colaboradores trabajadores del área administrativa de la compañía Agrícola Miranda S.A.C., en Ica, durante el año 2024. El resultante pone en manifiesto que, cuando los empleados sienten inestabilidad, amenazas o falta de control en su ámbito laboral, su rendimiento, compromiso y eficiencia disminuyen. Por ello, mantener un entorno laboral estable, con una comunicación clara y un liderazgo empático, resulta fundamental con el fin de el bienestar del personal y la productividad.

2. De la hipótesis específica 1, el análisis estadístico demostró que la incertidumbre laboral influye desfavorablemente la productividad. Los colaboradores que sienten dudas sobre su permanencia o sobre las posibilidades de incremento dentro de la compañía suelen mostrar menor motivación, concentración y eficiencia. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se acoge la hipótesis alterna, reafirmando la existencia correlación significativa entre la incertidumbre laboral y la productividad.

3. De la hipótesis específico 2, se determinó que la amenaza laboral también tiene un impacto de manera significativa en la productividad. Las situaciones de presión excesiva, el miedo a sanciones o la competencia interna generan desmotivación y tensión, el cual influye en la satisfacción y el desarrollo de los colaboradores, dificultando el cumplimiento de los propósitos organizacionales.

4. De la hipótesis específico 3, los resultados indicaron que la impotencia del trabajo esta inmediatamente vinculado con ala productividad. Cuando los colaboradores sienten que sus esfuerzos no son reconocidos o que no tienen autonomía para tomar decisiones, se genera frustración y desánimo. Este tipo de emociones reducen el compromiso y la eficiencia en el trabajo, impactando de forma negativa en su rendimiento general del colaborador administrativo.

VI. RECOMENDACIONES

1. La compañía debería aplicar políticas laborales claras y transparentes que generen confianza en los trabajadores sobre su desarrollo y permanencia dentro de la compañía. Tener reglas bien establecidas sobre la renovación de contratos, ascensos y oportunidades de desarrollo profesional ayuda a disminuir la incertidumbre y fortalecer el compromiso del personal.
2. Se recomienda reforzar la tranquilidad psicológica y emotiva de los colaboradores, creando un entorno laboral donde prevalezcan la empatía, la cooperación y el respeto. La dirección debe impulsar una dirección participativa y cercana, que escuche, comprenda y reconozca los logros tanto individuales como grupales.
3. Es clave evitar las cargas excesivas de trabajo y las presiones innecesarias, ya que generan estrés y sensación de amenaza. Actividades como pausas activas, dinámicas de integración o espacios de recreación pueden contribuir a un ambiente más positivo. Un clima laboral saludable mejora el rendimiento y refuerza la confianza, la comunicación y el compromiso del equipo con la empresa.
4. Implicar a los colaboradores en la decisión, sobre todo en temas relacionados con sus funciones y áreas de trabajo. Esto les hace sentir valorados, escuchados y parte esencial del crecimiento de la empresa. Brindar mayor autonomía y flexibilidad les permite desarrollar su creatividad, iniciativa y capacidad para resolver problemas. Reconocer sus aportes mediante incentivos o comentarios positivos disminuye la sensación de impotencia laboral e incrementa el compromiso y motivación. Cuando los colaboradores sienten que sus ideas son tomadas en cuenta y sus esfuerzos son apreciados, su productividad mejora significativamente.
5. La empresa debería impulsar programas que promuevan el bienestar emocional, físico y mental de los colaboradores, priorizando su calidad de vida. Esto puede incluir talleres motivacionales, capacitaciones, actividades recreativas o jornadas de salud mental que fortalezcan sus habilidades personales y su equilibrio emocional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, A. D., y Vásquez, S. D. (2021). *Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa salesland internacional S.A. en la ciudad de Cajamarca en el año 2020*. Cajamarca, Perú: . [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alccamari, J. I., y Cuba, C. P. (2019). *La gestión de procesos y su relación con la productividad laboral en el sector de heladerías del Cercado, Arequipa 2018*". Arequipa, Perú: [Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP https://tubiblioteca.utp.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=28978&shelfbrowse_itemnumber=77750
- Ballesteros, J. y De las Heras Rosas, J. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional: un estudio bibliométrico. *Revista Internacional de Organizaciones*, 24(1), 241-271. https://www.revistario.org/index.php/revista_rio/article/download/321/278/
- Bautista, J. y Delgado J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Revista Multidisciplinar*, 4 (2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>
- Belenguer Alamar, J. (2019). *El libro de la productividad en la empresa española*. Editorial RESULTAE. https://www.resultae.com/wp_content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf
- Bert, F., Gualano, M., Thomas R., Vergnano, G., Voglino G. y Siliquini R. (2020). Exploring the possible health consequences of job insecurity: A pilot study among young workers. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 385-392. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.08.011>
- Brito, Y. (2020). Productividad laboral del talento humano: Criterios a considerar en las Fundaciones de intervención Social de Colombia | Consensus (Santiago)- Revista interdisciplinaria de investigación. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/68>
- Casas, P. (2019). *El recurso humano y la productividad*. Editorial Macro. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.p
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. McGraw - Hill

Interamericana Editores, 10 edición, México.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavento%20Idalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Chirumbolo, A., Callea, A. y Urbini, F. (2020). Job insecurity and performance in public and private sectors: a moderated mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 237-253.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-002>

De Angelis, M., Mazzetti, G. y Guglielmi, D. (2021). Job insecurity and job performance: A serial mediated relationship and the buffering effect of organizational justice. *Frontiers in psychology*, 12(694057). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694057>

Franco López, J. A., Uribe Gómez, J. A., y Agudelo Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), 1800-1820.
<https://doi.org/10.22430/24223182.1800>

Huaco, D. & Ygnacio, M. (2022). “*Calidad del servicio y fidelización del cliente de la Empresa Las Vegas Baños Turcos, Trujillo, 2022*”. Universidad Autónoma del Perú. Lima-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93489/Huaco_AD-Ygnacio_PMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Las MIPYME en cifras 2020*. INEI.
[https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oeedocumentospublicaciones/publicaciones-anuales/item/1008-las-mipyme-en-cifras2020#:~:text=Las%20micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas,%20\(Herrera%202020\).](https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oeedocumentospublicaciones/publicaciones-anuales/item/1008-las-mipyme-en-cifras2020#:~:text=Las%20micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas,%20(Herrera%202020).)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Demografía empresarial en el Perú*. INEI.
https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_demografia_empresarial_6.pdf

Licera (2022), *Gestión por competencias y desempeño de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad año 2022*” [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101824/Licera_JAL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Limaylla, S. (2022). *Desempeño laboral y productividad de los colaboradores en la sede principal del servicio de agua y alcantarillado de lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95583>

- Majojo Villamar, V. (2021). Evaluación del nivel de productividad basado en indicadores de atención al cliente en Aguas de Manta. *Digital Publisher*, 6(6), 405-422. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8149630.pdf>
- Mejía de los Reyes, L. (2020). *Teorías y reseñas sobre satisfacción laboral en las organizaciones: Revisión bibliográfica desde la óptica de la psicología en el desempeño y productividad laboral*. Editorial Académica Española. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Nolazco, F., et.al. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162- 176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Revista ECA Sinergia*, https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Palomino, C. (2021). *La inseguridad laboral percibida como factor determinante del estrés laboral percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020* " [Tesis de Maestría ,Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4653/Clis_Tesis_Maestro_2021.pdf?seq
- OIT. (2022). *Estadísticas sobre la productividad del trabajo*. ILOSTAT.: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity>
- Quintero, G., Ramón, S., Gámez, T., y Matos, L. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Revista de Información Científica para la Dirección en Salud*, <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/index.html>
- Richter, A. y Näswall, K. (2019). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*, 33(1), 22-40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709>
- Rivas, L., y Gutierrez, F. (2022). Analisis comparativo de las politicas de seguridad ocupacional en america latina. *Revista latinoamericana de salud y trabajo*. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/publicaciones.cgi?IDREVISTA=49>
- Russo, C. y Terraneo, M. (2020). Mental well-being among workers: a cross-national analysis of job insecurity impact on the workforce. *Social Indicators Research*, 152(2), 421- 442. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02441-5>
- Saeed, O. A., & S.N. Waghule. (2021). Exploring the Association between Job Satisfaction and Productivity: Empirical Evidence from India. *Studies in Economics and Business Relations*, 2(1). <https://doi.org/10.48185/sebr.v2i1.301>

- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M. y Boada, J. (2021). Job insecurity and performance: The mediating role of organizational justice in terms of type of contract. *Psicothema*, 33(1), 86-94. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>
- Torres Bonilla, J. et al (2021). Personnel Expenses and Productivity Change in Peruvian Stock Mining Companies. *International Journal of Financial Research*, 12(3), 181. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v12n3p181>
- Toyama, J. (2022). Productividad laboral: ¿cómo estamos y qué hacer? Vinatea & Toyama. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-EstudiosEconomicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Zapata , L. (2019). *Productividad y satisfacción laboral de los trabajadores de la MPNN*. Editorial Académica Española. <https://www.buscalibre.us/libro-productividad-y-satisfaccion-laboral-de-los-trabajadores-de-la-mpmn-relacion-de-la-productividad-y-la-satisfaccion-laboral/9786139466450/p/53375554?srsId=AfmBOoptwxCTr-VXRnCoXGmGhVJbVEoNed7J3W5ATzORjS9xxmVVafni>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de información



Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Facultad de Administración

Instrumento de recolección de información

Variable Independiente: Inseguridad Laboral

El tema en estudio es: Relación entre la Inseguridad Laboral y la Productividad de los Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024

Participante: _____

Se tiene en cuenta las siguientes opciones marcando con una (X):

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Variable Independiente: inseguridad laboral						
Ítem	Preguntas	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: La Incertidumbre Laboral					
1	Considero que la cantidad de reuniones a las que debo asistir interfiere con mi desempeño laboral.					
2	Me siento satisfecho(a) con el nivel de control y participación que tengo en las decisiones sobre mi trabajo.					

3	En la empresa existen oportunidades reales de crecimiento profesional.					
4	Cuento con posibilidades de ascender dentro de la empresa.					
5	Siento tensión o estrés a causa de mis labores diarias.					
	Dimensión 2 : La Amenaza Laboral					
6	Me he sentido marginado(a) o excluido(a) de actividades laborales o sociales dentro de la empresa.					
7	He recibido comentarios negativos o degradantes por parte de mis compañeros o superiores.					
8	En alguna ocasión me han solicitado realizar acciones que van en contra de mis principios éticos o valores personales.					
9	He notado que se difunden rumores o información falsa sobre mí con el propósito de perjudicar mi reputación.					
	Dimensión 3: La impotencia Laboral					
10	Siento que mi trabajo no es valorado ni reconocido por mis superiores o compañeros.					
11	Considero que no cuento con el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera eficiente.					
12	Percibo que no existe claridad en las metas o expectativas de mi puesto laboral.					
13	Me resulta difícil desconectarme del trabajo durante mi tiempo libre.					

Variable dependiente: Productividad

El tema en estudio es: Relación entre la Inseguridad Laboral y la Productividad de los Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024

Participante: _____

Se tiene en cuenta las siguientes opciones marcando con una (X):

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Variable dependiente: Productividad						
Ítem	Preguntas	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	• Dimensión 1: Eficacia					
1	Las tareas que realizo contribuyen a generar valor para la empresa.					
2	Procuro utilizar los recursos asignados de manera adecuada para optimizar su uso.					
3	Participo activamente en la solución de conflictos dentro de la empresa.					
4	Considero que la comunicación interna en la empresa es clara y transparente.					
5	Ejecuto mis tareas de forma eficiente y con compromiso hacia los objetivos de la organización.					
	Dimensión 2 : Efectividad					

6	Logro los resultados y objetivos establecidos dentro de los plazos previstos.					
7	Demuestro habilidad para alcanzar resultados específicos en mis tareas.					
8	Si la empresa implementa nuevos procedimientos, me siento preparado(a) para adaptarme a ellos.					
9	Procuro que mi desempeño contribuya de manera visible a mejorar los resultados de la empresa.					
	Dimensión 3: Eficiencia					
10	Realizo mis actividades en un entorno de trabajo orientado a la competitividad y al logro de metas.					
11	Las capacitaciones brindadas por la empresa fortalecen mis habilidades y contribuyen al crecimiento de la organización.					
12	Las tareas que realizo están alineadas con los objetivos institucionales de la empresa.					
13	Procuro utilizar la menor cantidad de recursos posibles sin afectar la calidad de mi trabajo.					

Consentimiento informado



Universidad Nacional San Luis Gonzaga Facultad de Administración

PERMISO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El propósito del formulario de consentimiento es proporcionar a los participantes información clara que explique su participación. Usted acepta participar voluntariamente en este estudio analizando los vínculos entre: Relación entre la Inseguridad Laboral y la Productividad de los Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024
La duración del formulario no debe exceder aprox. 20 minutos.

Además, la información que proporcione solo se usará para este estudio y su participación será estrictamente confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito. Si tiene preguntas sobre el formulario, también puede hacerlas.

DATOS DEL PARTICIPE: _____

FIRMA: _____ **FECHA:** _____

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Relación entre la Inseguridad Laboral y la Productividad de los Trabajadores del Área Administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué forma se relaciona la inseguridad laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024?	Identificar la relación que existe entre la inseguridad laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024	La inseguridad laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.	Variable Independiente: . Inseguridad Laboral Dimensiones: • La Incertidumbre Laboral • La Amenaza Laboral • La impotencia Laboral	Tipo: Básica. Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Población: Estuvo conformada por 52 colaboradores Muestra: Se formará por. por 52 colaboradores
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE1: ¿De qué forma se relaciona la Incertidumbre y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa	OE1: Determinar la relación que existe entre la Incertidumbre laboral y la productividad de los trabajadores del área	HE1: 1. La Incertidumbre laboral se relaciona notablemente con la productividad de los trabajadores del		

Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024? PE2: ¿De qué forma se relaciona la Amenaza: y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024? PE3: ¿De qué forma se relaciona la impotencia y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024?	administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024 OE2: Determinar la relación que existe entre la amenaza laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024 OE3: Determinar la relación que existe entre la impotencia laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024	área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024. HE2:. La amenaza laboral se relaciona drásticamente con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024 HE3: La impotencia laboral se relaciona considerablemente con la productividad de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Agrícola Miranda S.A.C en Ica, 2024.	Variable Dependiente: Productividad Dimensiones: • Eficacia • Efectividad • Eficiencia	Técnica e instrumentos de recolección de datos: La encuesta. El cuestionario.
---	--	--	---	---

