



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

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:

“La Estabilidad Laboral y el Rendimiento del Trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023”

Presentado por:

Bach: JEAN PIERRE JOSÉ CABRERA HERNÁNDEZ

El resultado obtenido es una coincidencia de 7%, 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 proyecto de investigación por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento.

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACION

Ica, 24 de febrero del 2025



Dr. Vicente H. Ecos Quintanilla
DIRECTOR (I) UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



La estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa
Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023

Línea de Investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

AUTOR

JEAN PIERRE JOSÉ CABRERA HERNÁNDEZ

ASESORA

Dra. MARÍA LUZ YARASCA DE ESCUDERO

Ica-Perú

2024

DEDICATORIA

A través de estas páginas repletas de esfuerzo, dedicación y conocimiento, quiero dedicar este trabajo a mis padres, por haber sido mi fuente de inspiración y apoyo incondicional durante este arduo camino hacia la culminación de mi tesis. Su aliento y sabias palabras han sido el motor que me ha impulsado a superar cada obstáculo y desafío que se presentó en el trayecto.

¡Gracias por ser mi luz en los momentos de oscuridad y por ser parte fundamental de este logro!

AGRADECIMIENTO

Esta tesis no solo representa el fruto de mi trabajo y perseverancia, sino también el reflejo de la confianza que depositaron en mí desde el principio. Agradezco infinitamente a mi asesora y docentes de la Facultad de Administración por sus consejos oportunos y su valiosa contribución en cada etapa de este proceso académico.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	17
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSION	56
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES.....	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
VIII. ANEXOS	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Empresa tiene políticas claras de contratación para todo su personal.....	20
Figura 2 La empresa respeta los acuerdos contractuales con cada uno de los trabajadores	21
Figura 3 Un contrato indeterminado garantiza un rendimiento adecuado del trabajador.....	22
Figura 4 Existe estabilidad laboral en la Empresa Agro Victoria SAC – Ica.....	23
Figura 5 Las condiciones laborales se respeta desde el ingreso a la empresa	24
Figura 6 Las condiciones laborales fortalecen el sentimiento de pertenencia en la empresa	25
Figura 7 En la Empresa brindan oportunidad de desarrollo y promoción oportunamente y lograr la estabilidad laboral	26
Figura 8 Las condiciones laborales son un factor determinante para alcanzar la estabilidad laboral	27
Figura 9 El reconocimiento laboral son adecuadas para el desarrollo y competitividad del trabajador.....	28
Figura 10 La Empresa reconoce el esfuerzo de los trabajadores con un contrato permanente...	29
Figura 11 El reconocimiento laboral es de iniciativa de la empresa	30
Figura 12 Evaluación laboral del trabajador para conocer el cumplimiento de sus funciones ...	31
Figura 13 La evaluación laboral da seguridad para fortalecer sus capacidades y lograr la competitividad	32
Figura 14 Se llevan a cabo periódicamente evaluaciones laborales	33
Figura 15 Nivel de variable estabilidad laboral	35
Figura 16 En la Empresa la productividad incrementa el rendimiento del trabajador	36
Figura 17 Se gestiona la productividad asignando recursos y tareas de forma eficiente	37
Figura 18 En la Empresa se llevan a cabo las tareas laborales maximizando la eficiencia y la eficacia	38
Figura 19 Se desarrolla mecanismos de control en el uso adecuado de los recursos.....	39

Figura 20 Las habilidades humanas en la disposición de recursos se desarrollan de forma eficiente	40
Figura 21 La optimización de los productos disponibles en la empresa fortalece el rendimiento del trabajador	41
Figura 22 Se desarrollan políticas de motivación para incrementar la voluntad de los trabajadores	42
Figura 23 En la Empresa se impulsa la creatividad y permite mejorar las competencias	43
Figura 24 En la Empresa se impulsa a los trabajadores a adoptar una cierta conducta en pos de los objetivos.....	44
Figura 25 Los objetivos organizacionales son claros, precisos, medibles y entendibles	45
Figura 26 El cumplimiento de objetivos es un indicador que mide el rendimiento del trabajador	46
Figura 27 El cumplimiento de los objetivos genera expectativas positivas dentro de la Empresa	47
Figura 28 Nivel de variable rendimiento del trabajador.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 La Empresa tiene políticas claras de contratación para todo su personal	20
Tabla 2 La empresa respeta los acuerdos contractuales con cada uno de los trabajadores	21
Tabla 3 Un contrato indeterminado garantiza un rendimiento adecuado del trabajador	22
Tabla 4 Existe estabilidad laboral en la Empresa Agro Victoria SAC – Ica	24
Tabla 5 Las condiciones laborales se respeta desde el ingreso a la empresa.....	25
Tabla 6 Las condiciones laborales fortalecen el sentimiento de pertenencia en la empresa	26
Tabla 7 En la Empresa les brindan oportunidad de desarrollo y promoción oportunamente y lograr la estabilidad laboral	27
Tabla 8 Las condiciones laborales son un factor determinante para alcanzar la estabilidad laboral	28
Tabla 9 El reconocimiento laboral son adecuadas para el desarrollo y competitividad del trabajador.....	29
Tabla 10 La Empresa reconoce el esfuerzo de los trabajadores con un contrato permanente	30
Tabla 11 El reconocimiento laboral es de iniciativa de la empresa	31
Tabla 12 Evaluación laboral del trabajador para conocer el cumplimiento de sus funciones	32
Tabla 13 La evaluación laboral da seguridad para fortalecer sus capacidades y lograr la competitividad.....	33
Tabla 14 Se llevan a cabo periódicamente las evaluaciones laborales.....	34
Tabla 15 Nivel de variable estabilidad laboral	35
Tabla 16 En la Empresa la productividad incrementa el rendimiento del trabajador	36
Tabla 17 Se gestiona la productividad asignando recursos y tareas de forma eficiente	37
Tabla 18 En la Empresa llevan a cabo las tareas laborales maximizando la eficiencia y la eficacia	38
Tabla 19 Se desarrolla mecanismos de control en el uso adecuado de los recursos	39

Tabla 20 Las habilidades humanas en la disposición de recursos se desarrollan de forma eficiente	40
Tabla 21 La optimización de los productos disponibles en la empresa fortalece el rendimiento del trabajador.....	41
Tabla 22 Se desarrollan políticas de motivación para incrementar la voluntad de los trabajadores	42
Tabla 23 En la Empresa se impulsa la creatividad y permite mejorar las competencias	43
Tabla 24 En la Empresa impulsa a los trabajadores a adoptar una cierta conducta en pos de los objetivos	44
Tabla 25 Los objetivos organizacionales son claros, precisos, medibles y entendibles	45
Tabla 26 El cumplimiento de objetivos es un indicador que mide el rendimiento del trabajador	47
Tabla 27 El cumplimiento de los objetivos genera expectativas positivas dentro de la Empresa	48
Tabla 28 Nivel de variable rendimiento del trabajador	49
Tabla 29 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	50
Tabla 30 Correlación rho de Spearman entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador	51
Tabla 31 Correlación rho de Spearman entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador.....	52
Tabla 32 Correlación rho de Spearman entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador	53
Tabla 33 Correlación rho de Spearman entre el reconocimiento laboral y rendimiento del trabajador.....	54
Tabla 34 Correlación rho de Spearman entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador	55

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar si existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. La metodología empleada fue de un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica. En cuanto al nivel de investigación fue correlacional, el diseño empleado fue no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 170 trabajadores de la empresa Agro Victoria SAC. Para la recolección de información se usó como técnica de investigación la encuesta y el instrumento de investigación de cuestionario. Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS versión 26. Y como conclusión se tiene que, se determinó la relación que existe entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor al nivel de significación de 0.05; con un nivel de correspondencia media de 0.562.

Palabra claves: estabilidad laboral, rendimiento de trabajador, condición laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine if there is a direct relationship between job stability and worker performance in the Company Agro Victoria SAC - Ica, years 2022 - 2023. The methodology used was a quantitative approach, type of basic research. Regarding the level of research, it was correlational, the design used was non-experimental and cross-sectional. The population and sample consisted of 170 workers from the company Agro Victoria SAC. To collect information, the survey and the questionnaire research instrument were used as research techniques. For the analysis and interpretation of the results, descriptive and inferential statistics were used using the SPSS version 26 program. And in conclusion, the relationship that exists between job stability and worker performance in the Company Agro Victoria SAC was determined. - Ica, years 2022 – 2023. This is in accordance with Spearman's Rho coefficient, where the p-value =0.000 obtained is less than the significance level of 0.05; with an average correspondence level of 0.562.

Keywords: job stability, worker performance, employment condition.

I. INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral es un factor crucial en el desempeño y la productividad de los trabajadores dentro de cualquier organización. En la actualidad, en un entorno económico y laboral cada vez más dinámico y competitivo, comprender el impacto de la estabilidad laboral en el rendimiento del trabajador es fundamental para las empresas que buscan mantener su ventaja competitiva y promover un ambiente laboral saludable y eficiente.

La Empresa Agro Victoria SAC, ubicada en Ica, Perú, no escapa a esta realidad. Durante los años 2022 y 2023, la empresa enfrentó desafíos significativos en términos de estabilidad laboral, como fluctuaciones en la demanda del mercado, cambios en las políticas laborales y económicas, así como factores internos relacionados con la gestión del personal. En este contexto, surge la necesidad de investigar y comprender cómo la estabilidad laboral influye en el rendimiento de los trabajadores en esta empresa específica y en esta ubicación geográfica.

La importancia de esta investigación radica en su potencial para proporcionar información valiosa y recomendaciones prácticas para la gestión de recursos humanos en la Empresa Agro Victoria SAC y otras organizaciones similares en la industria agrícola. Al comprender mejor las implicaciones de la estabilidad laboral en el rendimiento del trabajador, la empresa podrá implementar estrategias efectivas para mejorar la retención del talento, fomentar un ambiente laboral positivo y promover el crecimiento sostenible a largo plazo.

1.1. Antecedentes

1.1.1. A nivel internacional

De acuerdo con la investigación realizado por Yugsi y Pinos (2021), la presente investigación profundiza el concepto de estabilidad laboral reforzada en Ecuador, a partir de interpretación que la Corte Constitucional ha realizado. Para ello, se recurrió a fuentes jurisprudenciales como sentencias y precedentes del máximo órgano de administración de justicia constitucional, en las cuales se desarrolló este concepto, para identificar a los beneficiarios de esta. En este sentido, se llegó a la conclusión que las personas con discapacidad y sus sustitutos, así como, personas con enfermedades catastróficas, mujeres embarazadas o en estado de lactancia,

son los sujetos beneficiarios de esta especial protección frente a desvinculaciones sin causa justa. El tipo de investigación en la investigación es cualitativo, fueron utilizados los métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético.

En la investigación realizada por Amador (2020), que tuvo objetivo principal la identificación de la conexión existente entre la estabilidad laboral y el rendimiento de los profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Para lograr este propósito, se llevó a cabo con un enfoque de investigación descriptiva-correlacional que involucrará a los docentes que forman parte de la mencionada facultad. El propósito de esta investigación fue comprender cómo la estabilidad laboral puede influir y estar relacionada con el desempeño laboral de los docentes, contribuyendo así a la generación de nuevos conocimientos en este ámbito. Y se concluye que si existe una relación entre la estabilidad laboral y el rendimiento de los profesores de la facultad en mención.

Pedraza et al. (2018), que objetivo del artículo es explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. El tipo de investigación fue descriptiva, su diseño no experimental, transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por 50 empleados administrativos contratados. Por conformar una población finita y accesible no se consideró necesario seleccionar una muestra, por lo que se aplicó un censo poblacional. Se evidencia una relación entre el desempeño y la estabilidad laboral de los empleados. Se concluye que se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño.

1.1.2. A nivel nacional

El estudio realizado por García y Narro (2022), que tuvo como objetivo conocer la correlación existente entre la estabilidad laboral y el nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de la Clínica Prosalud de Trujillo. La población objeto de estudio estuvo conformada por un total de 33 trabajadores administrativos. El tipo de investigación fue de alcance correlacional y descriptiva, y la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de encuestas validadas mediante la evaluación de expertos. A la conclusión que se arriba, destacando

que existe una relación directa y sustancial entre el grado de estabilidad laboral y el nivel de comportamiento organizacional en la Clínica. Esta relación se validó mediante la prueba estadística Tau-b=0.696 ($p<0.01$), lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. Específicamente, se constató que un nivel moderado de estabilidad laboral se encuentra vinculado a un nivel intermedio de comportamiento organizacional en esta institución.

De la misma forma la investigación realizada por Cáceres y Vega (2021), quienes tuvieron como objetivo principal analizar la relación entre la estabilidad laboral y desempeño profesional. Se empleó un enfoque de investigación aplicada, con un diseño de nivel correlacional- descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. Para recopilar los datos se utilizó como técnica investigación la encuesta mediante un cuestionario de 29 ítems. La población en estudio comprendió a un total de 33 colaboradores, a quienes se les administró el cuestionario. Luego de ello se concluye que, los resultados de la investigación demostraron la existencia de una correlación moderada entre las variables de estabilidad laboral y desempeño profesional, evidenciada por un coeficiente de Rho Spearman de 0.554. Esto sugiere que existe la posibilidad de que un cambio en la percepción de la estabilidad laboral de los colaboradores pueda influir en un aumento en su desempeño laboral.

Además, el estudio realizado por Montes y Llana (2019), que tuvo por objetivo determinar la relación estabilidad laboral con el desempeño laboral del personal de Mi Banco. El tipo de investigación fue correlacional, diseño no experimental de corte transversal. En cuanto a la recopilación de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. Estos cuestionarios se aplicaron a una muestra conformada por 72 participantes. Se aplicó la prueba de chi cuadrado de Pearson ($p \leq 0.05$), arrojando un coeficiente de correlación de 0.207, considerado como un rango considerable. A través de este análisis, se llegó a la conclusión general de que existe una relación significativa entre la estabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la sucursal bancaria.

1.1.3. A nivel local

Se tiene el estudio realizado por Gómez (2019), que tuvo por objetivo determinar la incidencia de la estabilidad laboral en la gestión de personal de la Municipalidad Distrital de Parcona-Ica. El tipo investigación fue de carácter aplicada. El alcance de investigación fue descriptiva-correlacional. Para la muestra se consideró a una población de 205 colaboradores. Los resultados de la investigación se concluyen que, existe una correlación significativa entre la estabilidad laboral y la gestión de personal. Se identificó que el 66% de los encuestados afirmó que la estabilidad laboral no se encuentra presente, pero aclararon que esto no afecta la gestión de personal. En contraste, el 34% señaló que la estabilidad laboral no está presente y que tampoco afecta la gestión de personal.

1.2. Problema general

¿Existe relación entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023?

1.2.1. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023?
- ¿Existe relación entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023?
- ¿Existe relación entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

En cuanto a la justificación teórica, la investigación pretende aportar conocimiento, discusión y reflexión sobre la teoría y conocimiento que existe sobre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador, además pretende dejar como base teórica para futuros estudios sobre la materia.

En referencia a la justificación práctica, los directivos de la Empresa Agro Victoria SAC, con el conocimiento que tendrán una vez concluido la investigación tendrán una evidencia científica para poder aplicar en su empresa. Mientras que, para los trabajadores una oportunidad de conocer e identificar sus problemas que pueden estar sucediendo y aplicar mejorar en su centro de trabajo.

Para la justificación metodológica, se sustenta porque permitirá aplicar el método científico, técnicas e instrumentos y la estadística que darán validez a la investigación que se realizará.

Y en cuanto a la justificación social, porque existe escasa literatura en la región y la investigación será de utilidad para las futuras investigaciones y estudios que se realizaran sobre el tema de estudio.

1.3.2. Importancia

En cuanto al nivel de investigación será de utilidad tanto para los directivos de la Empresa Agro Victoria SAC y los trabajadores, esto porque tendrán herramientas y estrategias para aplicar una vez realizado el estudio, y esto le servirá para mejorar la gestión empresarial. Además, servirá como marco de referencia para futuras investigaciones.

1.4. Objetivo general

Determinar si existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

1.4.1. Objetivos específicos

- Determinar si existe relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.
- Determinar si existe relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.
- Determinar si existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

- Determinar si existe relación directa entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

1.5. Hipótesis general

Existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

1.5.1. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.
- Existe relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.
- Existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.
- Existe relación directa entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de carácter básica y de acuerdo con lo que propone Ander-Egg (2011):

La investigación básica o pura se lleva a cabo con la finalidad de enriquecer e incrementar los conocimientos teóricos para el avance de una disciplina científica, sin enfocarse directamente en sus potenciales aplicaciones o resultados prácticos. Esta forma de investigación es más abstracta y tiene como objetivo principal la expansión del cuerpo de conocimientos de una teoría específica. (p. 41)

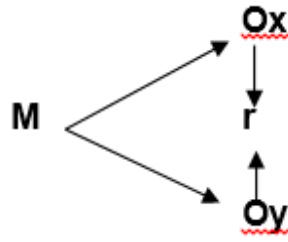
2.1.2. Nivel de investigación

La presentación se utilizó el nivel correlacional-descriptiva y de acuerdo con Muñoz (2011):

“Se refiere a un enfoque de estudio que tiene como objetivo principal analizar la relación y el grado de asociación entre dos o más variables. En este tipo de investigación, se busca determinar si existe una conexión estadística entre las variables y si los cambios en una variable se relacionan con cambios en otra variable” (p.22).

2.1.3. Diseño de investigación

La investigación que se realizó fue no experimental y de corte transversal, y de acuerdo con Ñaupás et al. (2018): “La característica principal en el diseño de investigación no experimental, es la no manipulación de las variables de estudio; se observa en su contexto natural sin intervenir” (p. 378). Se usa para establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (X) y otra variable (Y), y que gráficamente se represente de la siguiente manera:



2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población de estudio según Arias-Gómez et al. (2016), es un conjunto específico de casos limitado y accesible, utilizado como base para seleccionar la muestra en un estudio. Esta población debe cumplir con criterios predefinidos. Es importante aclarar que la población de estudio no se limita solo a seres humanos, puede incluir animales, muestras biológicas, registros, instalaciones médicas, objetos, familias u organizaciones.

Para la presente investigación la población fue conformado por 170 trabajadores en todas sus modalidades de contrato y permanencia de la Empresa Agro Victoria SAC – Ica.

2.2.2. Muestra

La muestra quedó conformada por 170 trabajadores, los cuales representan el total de la población laboral de la Empresa Agro Victoria SAC, ubicada en la ciudad de Ica. Esta selección se realizó bajo el criterio de muestreo censal, considerando que el número de trabajadores era manejable para incluir a todos los integrantes. De esta manera, se buscó obtener información completa y precisa sobre las percepciones y experiencias del personal en relación con las variables estudiadas. La inclusión total de los trabajadores permitió reducir el margen de error y aumentar la validez de los resultados. Además, esta decisión garantiza que los hallazgos reflejen de forma fiel la realidad organizacional de la empresa durante el periodo analizado.

2.3. Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se hizo uso como técnica de investigación la encuesta y conforme con lo que propone Grasso (2016):

La encuesta es una técnica de investigación que implica la recopilación sistemática y estructurada de información a través de la formulación de preguntas específicas a un grupo de participantes. Estas preguntas pueden estar diseñadas en diferentes formatos, como preguntas cerradas con opciones de respuesta predefinidas o preguntas abiertas que permiten respuestas en propio texto. (p.13)

2.4. Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se usó como instrumento de investigación el cuestionario, y según Rojas et al. (2011): “Es un conjunto organizado de preguntas de diversos tipos, diseñado con atención y precisión, para indagar sobre aspectos relevantes en una investigación o evaluación” (p. 41).

Para la presente investigación usó dos cuestionarios uno para la variable estabilidad laboral y otra para la variable rendimiento del trabajador.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

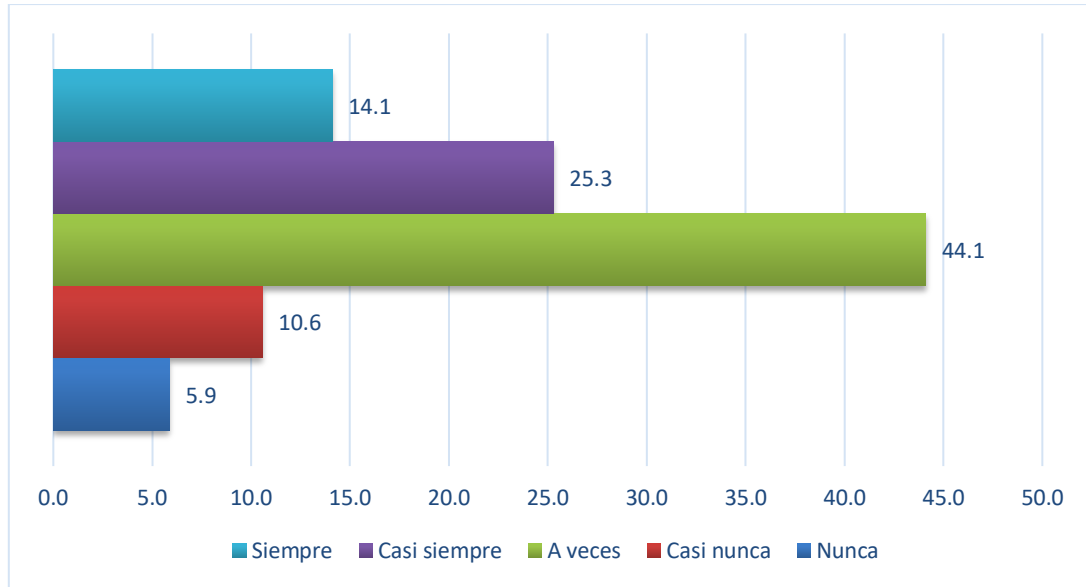
Para el análisis e interpretación de la estadística descriptiva y análisis inferencial se usó el programa estadístico SPSS versión 26 y el programa informático Excel en su versión 365. Para los gráficos y las tablas se hará uso de la estadística descriptiva y para el análisis inferencial se hará uso de la prueba estadística Rho de Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de variable: estabilidad laboral

Figura 1

La Empresa tiene políticas claras de contratación para todo su personal



Elaborado por el tesista

Tabla 1

La Empresa tiene políticas claras de contratación para todo su personal

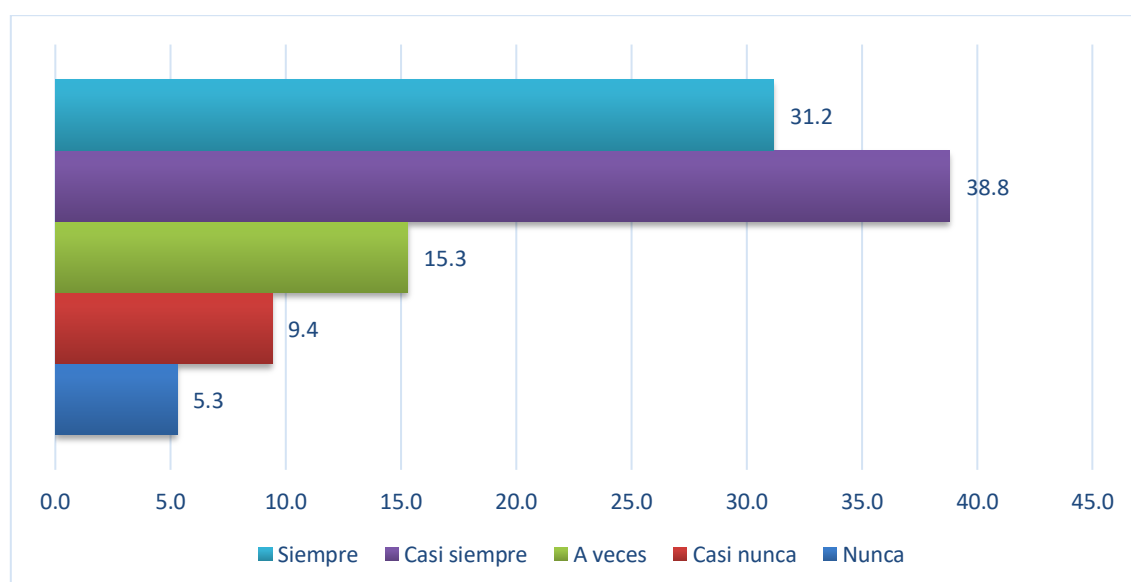
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	10	5.9	5.9
Casi nunca	18	28	10.6	16.5
A veces	75	103	44.1	60.6
Casi siempre	43	146	25.3	85.9
Siempre	24	170	14.1	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 1 y tabla 1, se evidencia que un 44.1% de trabajadores de la Empresa Agro Victoria manifiestan que la empresa a veces tiene políticas claras de contratación para todo el personal, el 25.3% de los trabajadores considera que casi siempre hay políticas claras, el 14.1% siempre. Por otro lado, el 10.6% manifiestan que es casi nunca, de la misma forma el 5.9% nunca. Los resultados obtenidos sugieren y respaldan la necesidad de que la Empresa Agro Victoria revise y fortalezca sus políticas de contratación de personal, con el objetivo de crear un proceso más claro, transparente y equitativo para todos los empleados.

Figura 2

La empresa respeta los acuerdos contractuales con cada uno de los trabajadores



Elaborado por el tesista

Tabla 2

La empresa respeta los acuerdos contractuales con cada uno de los trabajadores

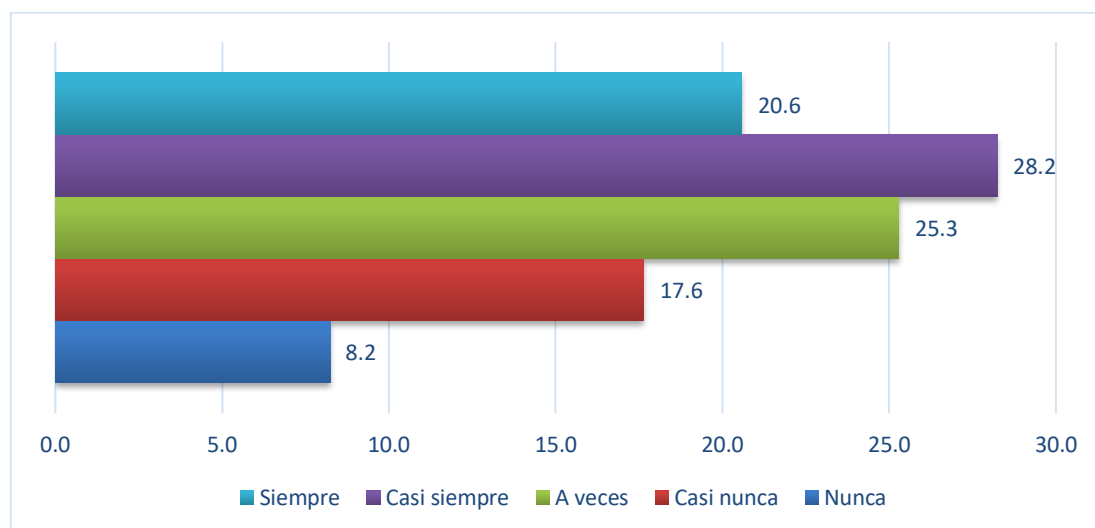
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	9	5.3	5.3
Casi nunca	16	25	9.4	14.7
A veces	26	51	15.3	30.0
Casi siempre	66	117	38.8	68.8
Siempre	53	170	31.2	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 2, en cuanto a los acuerdos contractuales, refleja que el 38.8% de los trabajadores de la Empresa Agro Victoria sostienen que la empresa casi siempre respeta los acuerdos contractuales con cada uno de los trabajadores, el 31.2% de los trabajadores siempre; de la misma forma el 15.3% a veces. Mientras que el 9.4% afirman que casi nunca al igual que el 5.3% que nunca. Se evidencia un buen nivel de respeto de los acuerdos alcanzados. Los resultados sugieren que la Empresa Agro Victoria ha establecido un ambiente laboral positivo, donde la mayoría de trabajadores se sienten respetados y valorados en términos contractuales. Esto contribuye a una mayor motivación, compromiso y productividad de los trabajadores.

Figura 3

Un contrato indeterminado garantiza un rendimiento adecuado del trabajador



Elaborado por el tesista

Tabla 3

Un contrato indeterminado garantiza un rendimiento adecuado del trabajador

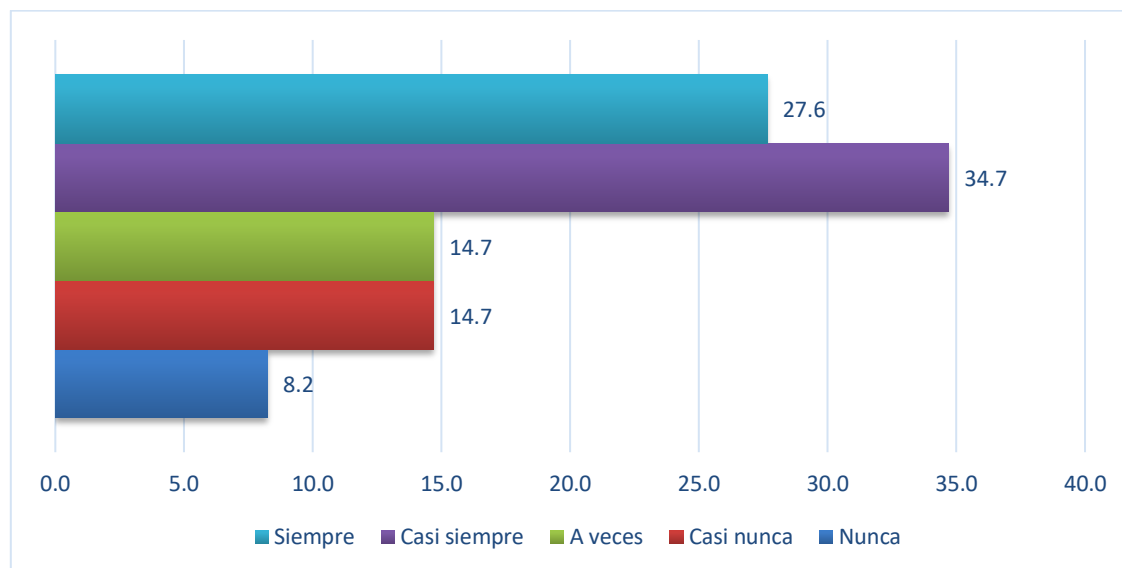
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	14	8.2	8.2
Casi nunca	30	34	17.6	25.9
A veces	43	77	25.3	51.2
Casi siempre	48	135	28.2	79.4
Siempre	35	170	20.6	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 3 y la tabla 3, se refleja que un 28.2% de los trabajadores de la Empresa Agro Victoria consideran que casi siempre un contrato indeterminado va garantizar un rendimiento adecuado del trabajador, el 25.3% a veces; el 20.6% siempre; mientras que el 17.6% sostiene que casi nunca y el 8.2% opina que nunca. Estos resultados sugieren que, si bien la estabilidad laboral que ofrece un contrato indeterminado puede ser un factor motivador para los trabajadores, no es el único elemento que influye en su rendimiento. Otros aspectos, como la satisfacción con las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento de los logros, también juegan un papel importante en la productividad y el compromiso de los trabajadores. Por lo tanto, para optimizar el rendimiento de los trabajadores, la Empresa Agro Victoria debería considerar una combinación de estrategias, que incluyan tanto la estabilidad laboral como otros incentivos y políticas de gestión de recursos humanos orientadas a fomentar un ambiente de trabajo motivador y satisfactorio para los empleados.

Figura 4

Existe estabilidad laboral en la Empresa Agro Victoria SAC – Ica



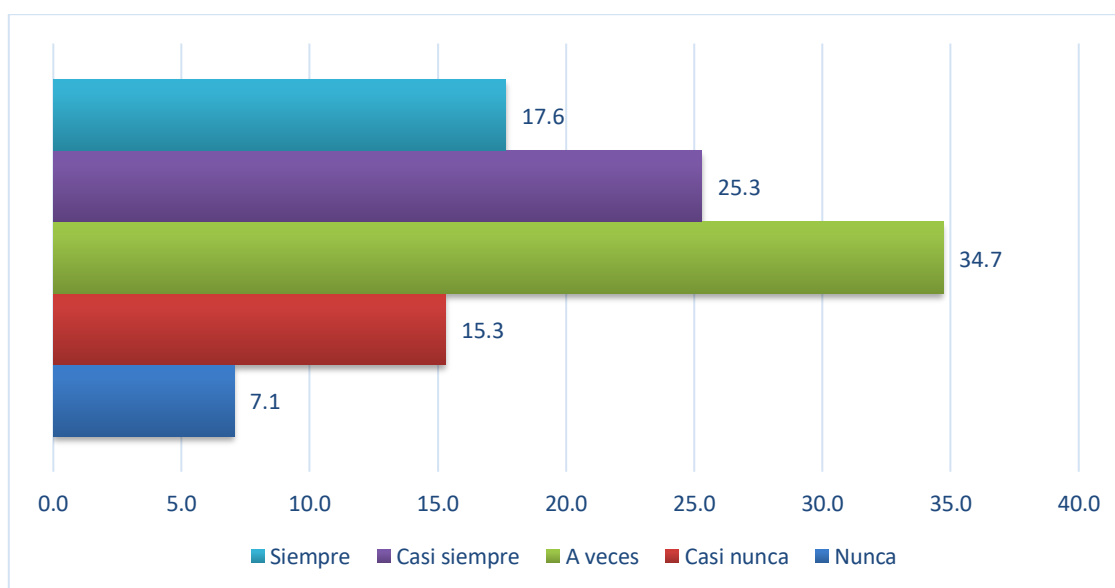
Elaborado por el tesista

Tabla 4*Existe estabilidad laboral en la Empresa Agro Victoria SAC – Ica*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	14	8.2	8.2
Casi nunca	25	39	14.7	22.9
A veces	25	64	14.7	37.6
Casi siempre	59	123	34.7	72.4
Siempre	47	170	27.6	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

La figura 4 y la tabla 4, en cuanto a la existencia de la estabilidad laboral, se evidencia que el 34.7% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que casi siempre existe estabilidad laboral en la empresa, el 27.6% siempre; el 14.7% a veces; mientras que el 14.7% casi nunca y el 8.2% nunca. Estos datos subrayan la importancia de abordar de manera proactiva las preocupaciones de los trabajadores y trabajar en la creación de un entorno laboral más consistente y seguro para fomentar la satisfacción y el compromiso de la fuerza laboral.

Figura 5*Las condiciones laborales se respeta desde el ingreso a la empresa*

Elaborado por el tesista

Tabla 5

Las condiciones laborales se respetan desde el ingreso a la empresa

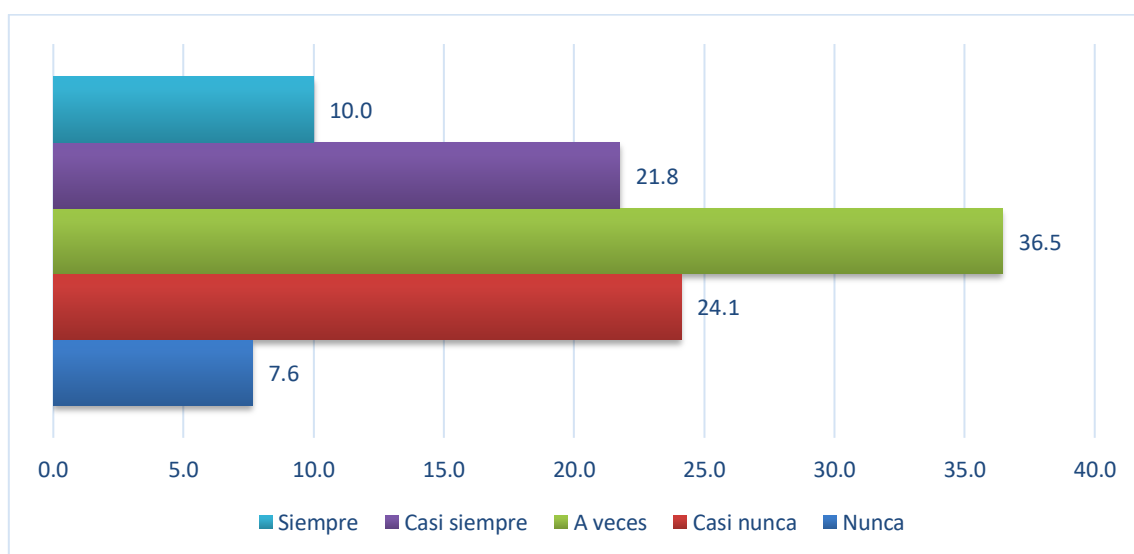
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	12	7.1	7.1
Casi nunca	26	38	15.3	22.4
A veces	59	97	34.7	57.1
Casi siempre	43	140	25.3	82.4
Siempre	30	170	17.6	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 5 y tabla 5, en cuanto al respeto de las condiciones laborales, se refleja que el 34.7% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria sostienen que a veces las condiciones laborales se respetan desde el ingreso a la empresa, el 25.3% casi siempre, el 17.6% siempre; mientras que el 15.3% afirman que casi nunca y el 7.1% que nunca. Se visualiza que la empresa cumple con las condiciones laborales exigidas por Ley, y eso es percibido desde el ingreso de los trabajadores. Por lo tanto, es importante abordar de manera proactiva y efectiva las preocupaciones relacionadas con el respeto a las condiciones laborales en la empresa.

Figura 6

Las condiciones laborales fortalecen el sentimiento de pertenencia en la empresa



Elaborado por el tesista

Tabla 6

Las condiciones laborales fortalecen el sentimiento de pertenencia en la empresa

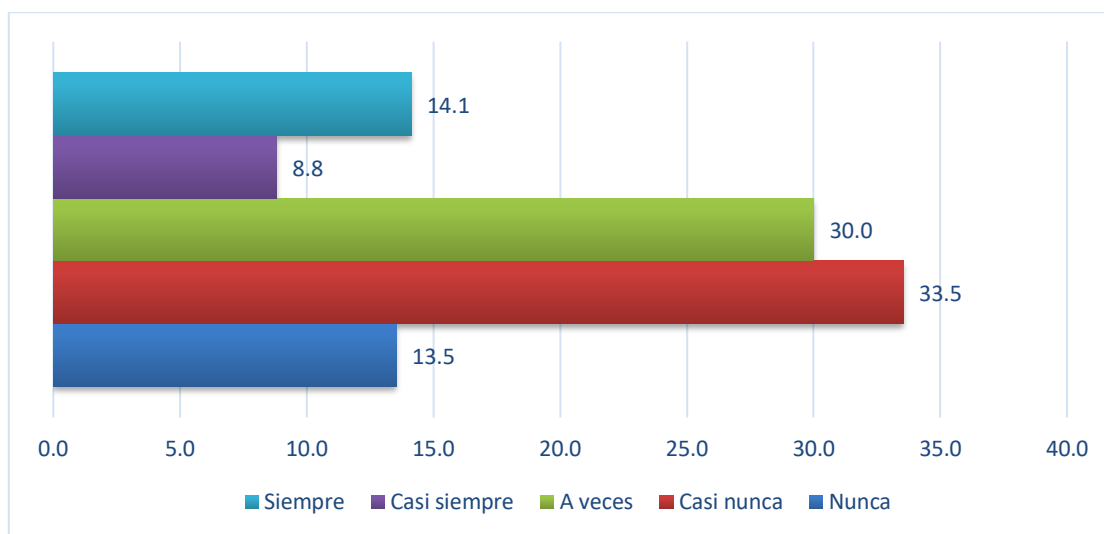
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	13	7.6	7.6
Casi nunca	41	54	24.1	31.8
A veces	62	116	36.5	68.2
Casi siempre	37	153	21.8	90.0
Siempre	17	170	10.0	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 6, se refleja que el 36.5% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que a veces las condiciones laborales fortalecen el sentimiento de pertenencia en la empresa; el 24.1% casi nunca; el 21.8% casi siempre. Por otro lado, el 10% siempre y el 7.6% que casi nunca. Los datos revelan que una proporción considerable de trabajadores ya percibe que las condiciones actuales tienen un efecto favorable. Sería recomendable indagar más a fondo en las áreas específicas que requieren atención para optimizar este indicador de compromiso organizacional.

Figura 7

En la Empresa brindan oportunidad de desarrollo y promoción oportunamente y lograr la estabilidad laboral



Elaborado por el tesista

Tabla 7

En la Empresa les brindan oportunidad de desarrollo y promoción oportunamente y lograr la estabilidad laboral

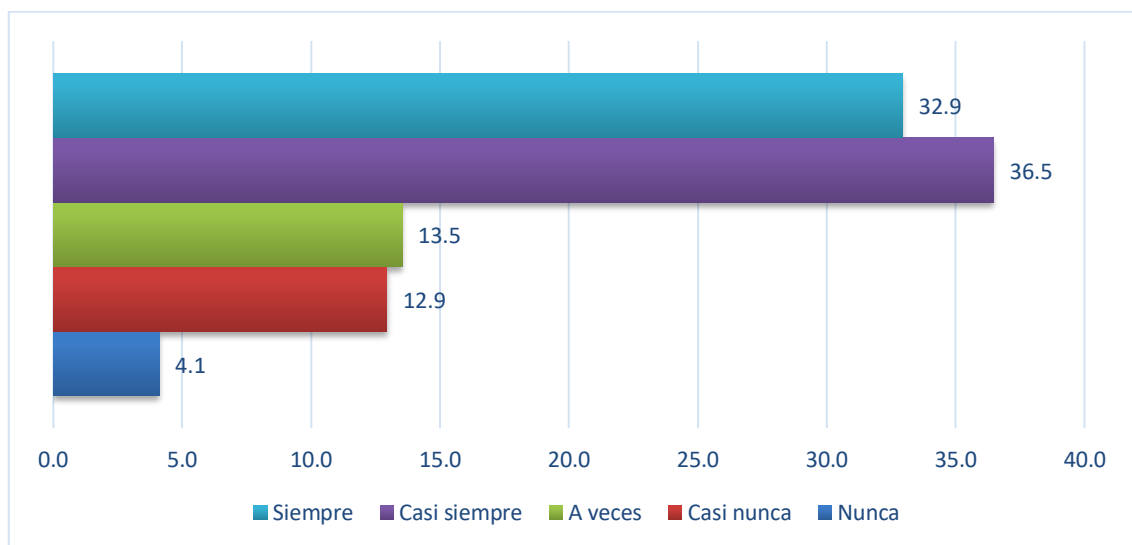
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	23	23	13.5	13.5
Casi nunca	57	80	33.5	47.1
A veces	51	131	30.0	77.1
Casi siempre	15	146	8.8	85.9
Siempre	24	170	14.1	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 7, se evidencia los resultados obtenidos donde, el 33.5% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que casi nunca se les brindan oportunidad de desarrollo y promoción oportunamente y lograr la estabilidad laboral; el 30% que a veces; el 14.1% siempre; el 13.5% que nunca y el 8.8% casi siempre. Por tanto, la empresa Agro Victoria necesita implementar estrategias más efectivas para apoyar el desarrollo profesional de sus trabajadores y ofrecerles oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral.

Figura 8

Las condiciones laborales son un factor determinante para alcanzar la estabilidad laboral



Elaborado por el tesista

Tabla 8

Las condiciones laborales son un factor determinante para alcanzar la estabilidad laboral

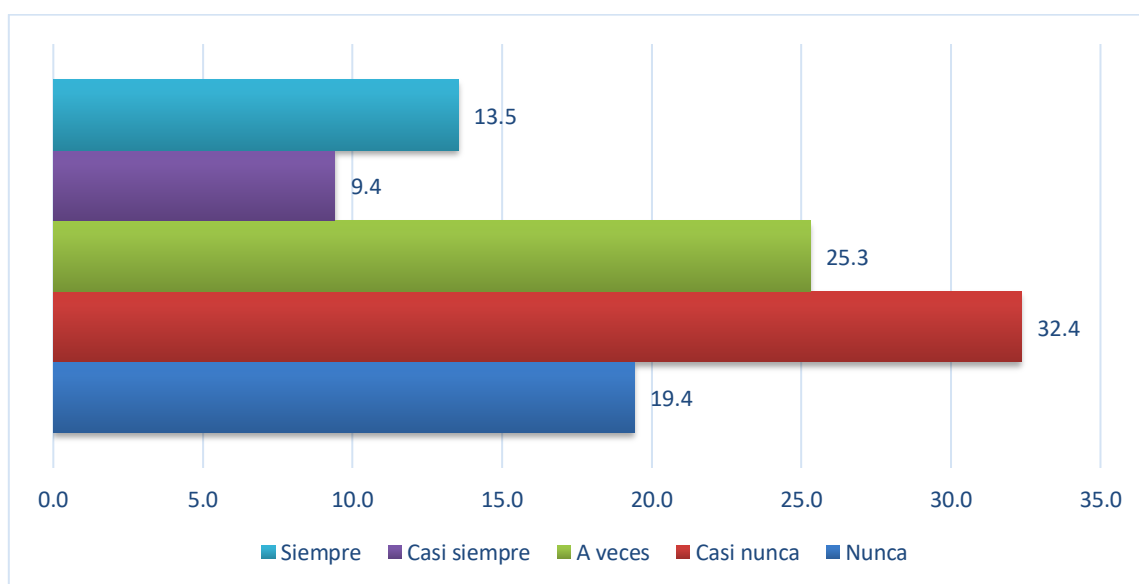
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	7	4.1	4.1
Casi nunca	22	29	12.9	17.1
A veces	23	52	13.5	30.6
Casi siempre	62	114	36.5	67.1
Siempre	56	170	32.9	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 8, en cuanto a las condiciones laborales y la estabilidad laboral, se refleja que el 36.6% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria dicen que casi siempre, las condiciones laborales son un factor determinante para alcanzar la estabilidad laboral; el 32.9% opina que siempre; el 13.5% dice que a veces; el 12.9% dice que casi nunca y el 4.1% dice que nunca. Los resultados subrayan la necesidad de que la empresa Agro Victoria continúe evaluando y mejorando sus políticas laborales para satisfacer las expectativas y necesidades de todos sus trabajadores, promoviendo así un ambiente de trabajo más equitativo y satisfactorio para todos.

Figura 9

El reconocimiento laboral son adecuadas para el desarrollo y competitividad del trabajador



Elaborado por el tesista

Tabla 9

El reconocimiento laboral son adecuadas para el desarrollo y competitividad del trabajador

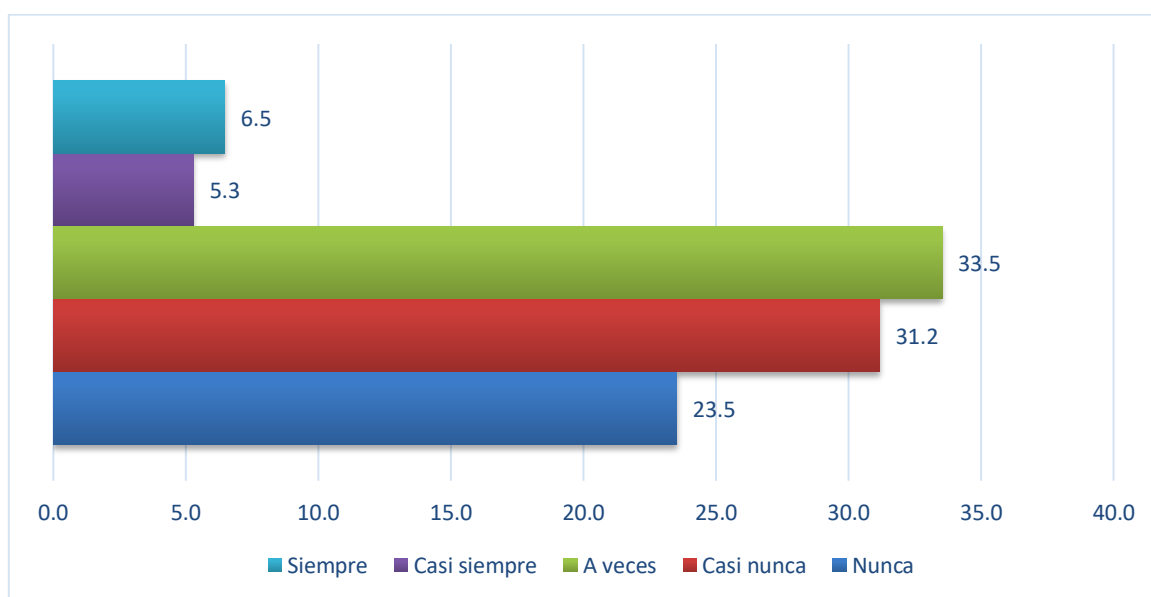
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	33	33	19.4	19.4
Casi nunca	55	88	32.4	51.8
A veces	43	131	25.3	77.1
Casi siempre	16	147	9.4	86.5
Siempre	23	170	13.5	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 9 y tabla 9, se reflejan los resultados obtenidos acerca del reconocimiento laboral y el desarrollo del trabajador, donde, el 32.4% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que casi nunca el reconocimiento laboral es adecuado para el desarrollo y competitividad del trabajo, el 25.3% a veces, 19.4% nunca; mientras que el 13.5% opina que siempre y el 9.4% casi siempre. Estos resultados destacan la necesidad de mejorar las prácticas de reconocimiento en la empresa para fomentar un ambiente laboral más motivador y productivo, lo que podría conducir a un mayor compromiso y desempeño por parte de los trabajadores.

Figura 10

La Empresa reconoce el esfuerzo de los trabajadores con un contrato permanente



Elaborado por el tesista

Tabla 10

La Empresa reconoce el esfuerzo de los trabajadores con un contrato permanente

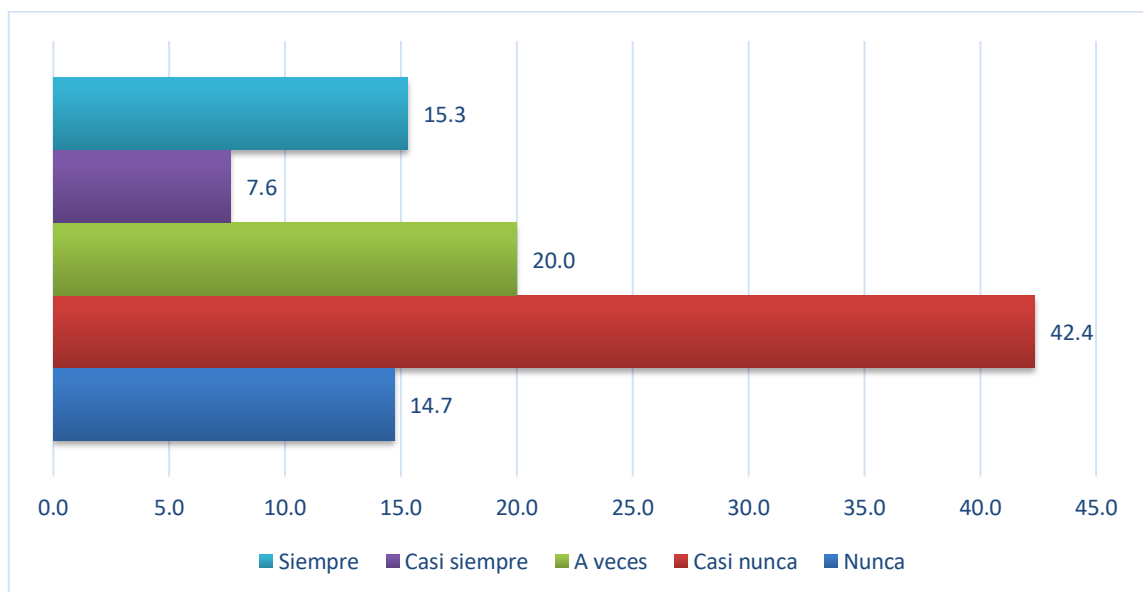
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	40	40	23.5	23.5
Casi nunca	53	93	31.2	54.7
A veces	57	150	33.5	88.2
Casi siempre	9	159	5.3	93.5
Siempre	11	170	6.5	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 10 y tabla 10, refleja que el 33.5% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria opinan que a veces la empresa motiva alienta y reconoce el esfuerzo de los trabajadores con un contrato permanente, el 31.2% casi nunca, el 23.5% nunca; por otro lado, el 6.5% dice que siempre y el 5.3% opina que es casi siempre. En resumen, los resultados reflejan la obligación de que la empresa Agro Victoria revise y fortalezca sus estrategias de motivación y reconocimiento del desempeño de los trabajadores con contratos permanentes, con el fin de mejorar su satisfacción y compromiso a largo plazo.

Figura 11

El reconocimiento laboral es de iniciativa de la empresa



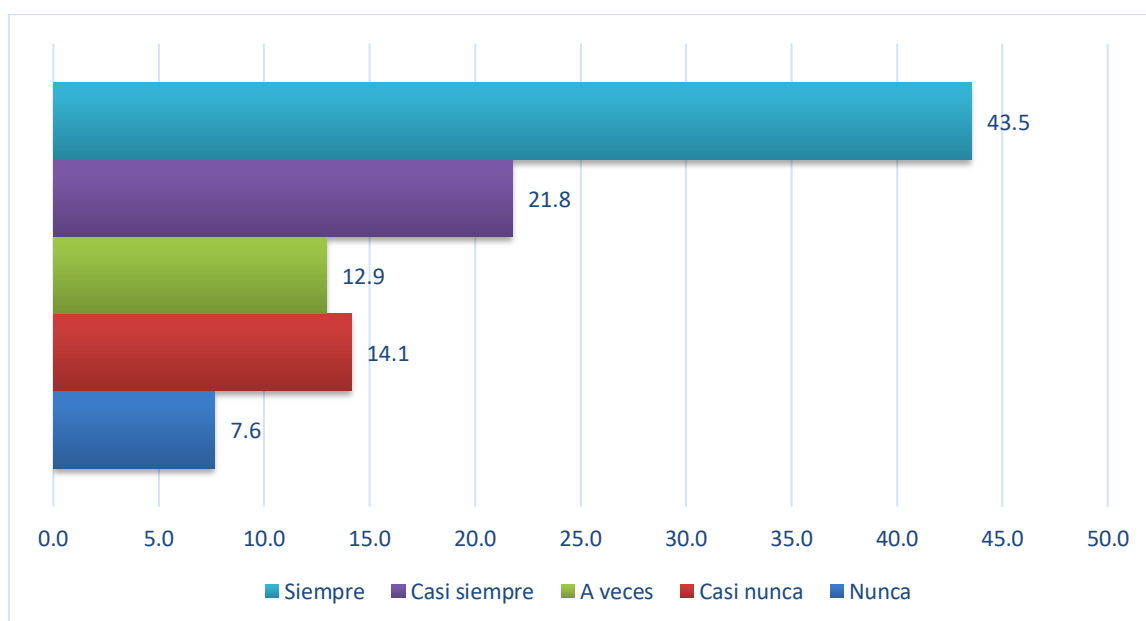
Elaborado por el tesista

Tabla 11*El reconocimiento laboral es de iniciativa de la empresa*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	25	25	14.7	14.7
Casi nunca	72	97	42.4	57.1
A veces	34	131	20.0	77.1
Casi siempre	13	144	7.6	84.7
Siempre	26	170	15.3	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 11 y tabla 11, refleja que el 42.4% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria manifiestan que casi nunca el reconocimiento laboral es de iniciativa de la empresa; el 20% a veces; el 15.3% es siempre; por otro lado, el 14.7% nunca y el 7.6% casi siempre. En síntesis, los datos reflejan la obligación de que la empresa Agro Victoria mejore sus prácticas de reconocimiento laboral para aumentar la satisfacción y motivación de sus trabajadores, lo que a su vez puede contribuir a mejorar el desempeño y los resultados de la organización a largo plazo.

Figura 12*Evaluación laboral del trabajador para conocer el cumplimiento de sus funciones*

Elaborado por el tesista

Tabla 12

Evaluación laboral del trabajador para conocer el cumplimiento de sus funciones

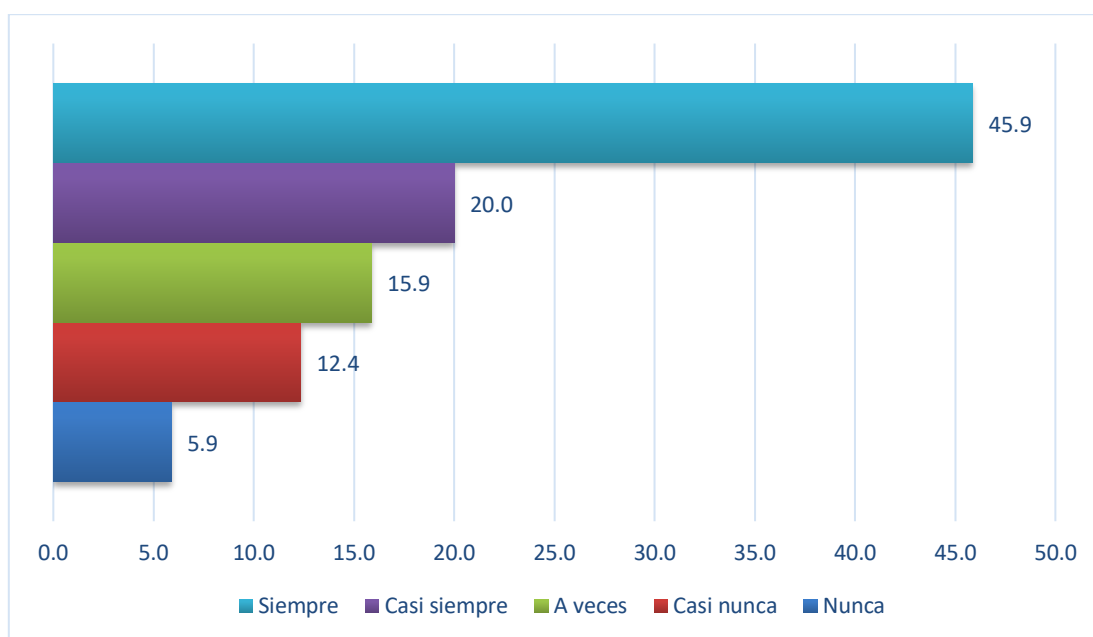
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	13	7.6	7.6
Casi nunca	24	37	14.1	21.8
A veces	22	59	12.9	34.7
Casi siempre	37	96	21.8	56.5
Siempre	74	170	43.5	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 12, se obtuvieron resultados acerca de la evaluación laboral, donde, se refleja que el 43.5% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que siempre es necesario la evaluación laboral del trabajador para conocer la realidad en el cumplimiento de sus funciones, el 21.8% casi siempre, el 14.1% casi nunca; el 12.9% a veces y el 7.6% opina que nunca. El resultado obtenido, sugiere que la empresa debe promover una evaluación de acuerdo a las funciones de cada trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

Figura 13

La evaluación laboral da seguridad para fortalecer sus capacidades y lograr la competitividad



Elaborado por el tesista

Tabla 13

La evaluación laboral da seguridad para fortalecer sus capacidades y lograr la competitividad

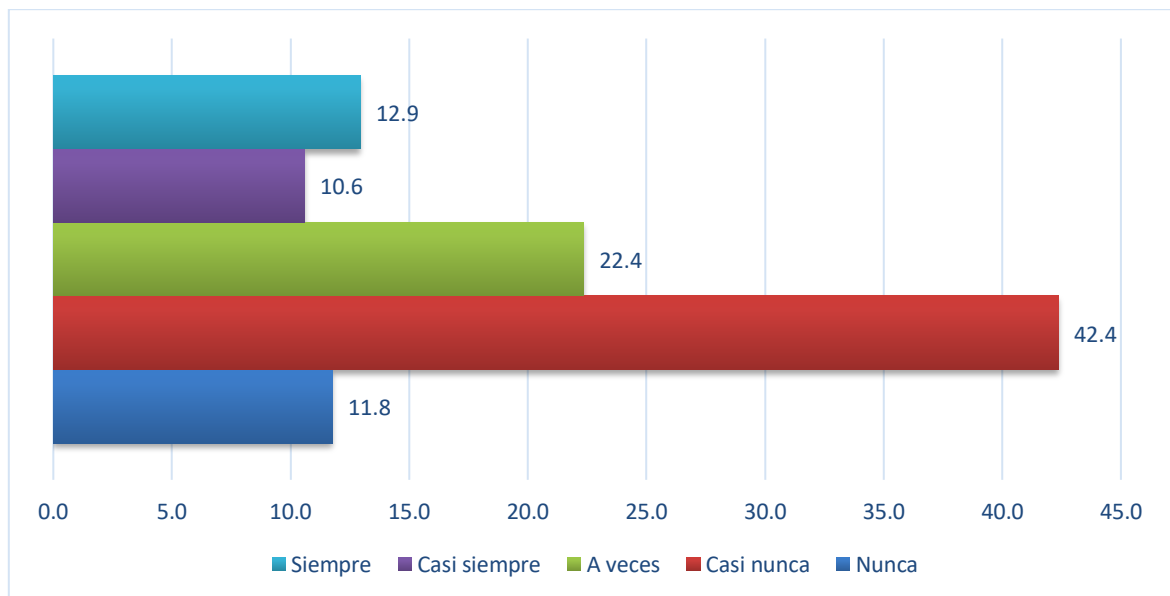
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	10	5.9	5.9
Casi nunca	21	31	12.4	18.2
A veces	27	58	15.9	34.1
Casi siempre	34	92	20.0	54.1
Siempre	78	170	45.9	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 13 y tabla 13, refleja que el 45.9% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que siempre la evaluación les da seguridad para fortalecer sus capacidades y lograr la competitividad, el 20% casi siempre, el 15.9% a veces, por otro lado, el 12.4% casi nunca y el 5.9% opina que nunca. Estos resultados resaltan la importancia de mejorar el proceso de evaluación en la empresa para garantizar que todos los trabajadores se sientan respaldados y motivados para desarrollar sus capacidades y contribuir al éxito competitivo de la organización.

Figura 14

Se llevan a cabo periódicamente evaluaciones laborales



Elaborado por el tesista

Tabla 14

Se llevan a cabo periódicamente las evaluaciones laborales

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	20	11.8	11.8
Casi nunca	72	92	42.4	54.1
A veces	38	130	22.4	76.5
Casi siempre	18	148	10.6	87.1
Siempre	22	170	12.9	100.0
Total	170		100.0	

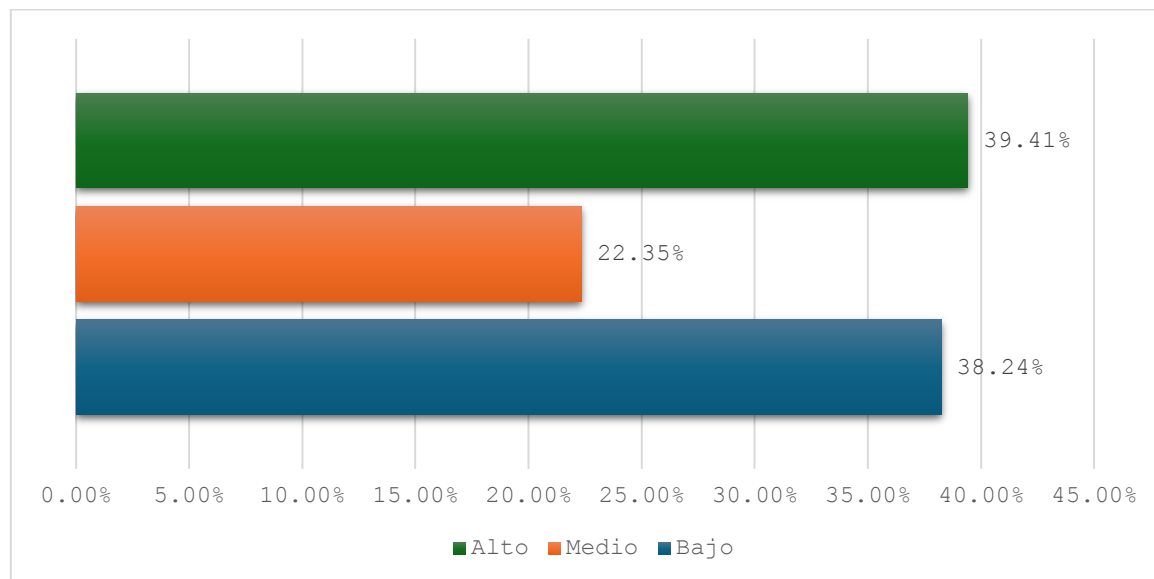
Elaborado por el tesista

En la figura 14 y tabla 14, refleja que el 42.4% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria manifiestan que casi nunca se llevan a cabo periódicamente las evaluaciones laborales, el 22.4% dice que a veces, el 12.9% siempre; mientras que, el 11.8% sostienen que nunca y el 10.6% opina que casi siempre.

En definitiva, la mayoría de los trabajadores de la empresa Agro Victoria (42.4%) percibe que las evaluaciones laborales no se realizan de manera periódica, lo que sugiere una falta de seguimiento y retroalimentación regular en el desempeño laboral. Esto puede afectar la motivación y el crecimiento profesional de los empleados, ya que no reciben retroalimentación constructiva para mejorar sus habilidades y alcanzar sus objetivos.

Figura 15

Nivel de variable estabilidad laboral



Elaborado por el tesista

Tabla 15

Nivel de variable estabilidad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	38.24%
Medio	38	22.35%
Alto	67	39.41%
Total	170	100.00%

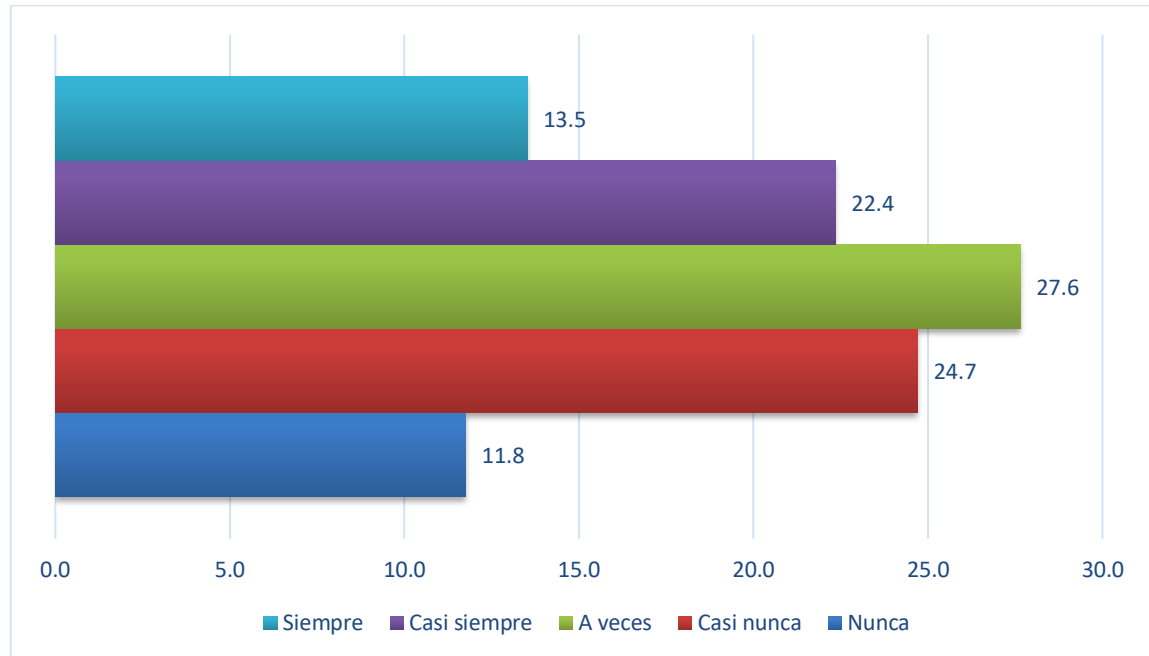
Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 15, se tiene el nivel de la estabilidad laboral, donde, el 39.41% de los trabajadores manifestaron un nivel alto, el 38.24% indicaron un nivel bajo; por otro lado, el 22.35% señalaron un nivel medio de estabilidad laboral. Los resultados obtenidos indicaron un nivel alto y moderado de 61.76% de estabilidad laboral por parte de los trabajadores, esto indica que la empresa tiene una política laboral que beneficia con la estabilidad a sus trabajadores; mientras que, el 38.24% están insatisfechos sobre la estabilidad laboral en la empresa Agro Victoria.

3.2. Análisis variable: rendimiento del trabajador

Figura 16

En la Empresa la productividad incrementa el rendimiento del trabajador



Elaborado por el tesista

Tabla 16

En la Empresa la productividad incrementa el rendimiento del trabajador

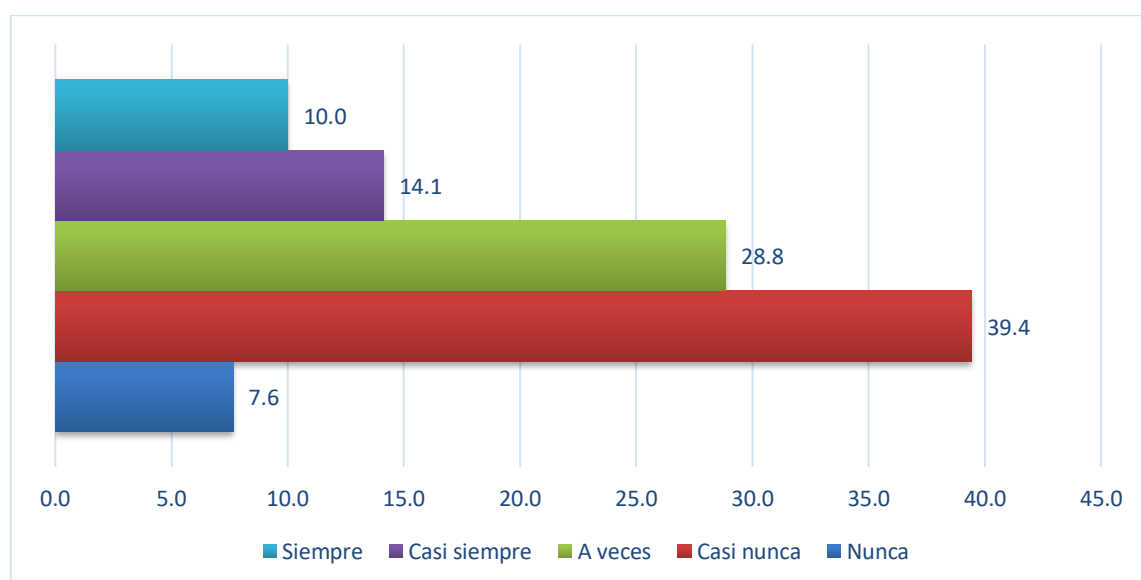
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	20	11.8	11.8
Casi nunca	42	62	24.7	36.5
A veces	47	109	27.6	64.1
Casi siempre	38	147	22.4	86.5
Siempre	23	170	13.5	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 15, en cuanto a la productividad, se refleja que un 27.6% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria sostienen que a veces en la empresa Agro Victoria la productividad incrementa el rendimiento del trabajador, el 24.7% casi nunca; 22.4% casi siempre; por otro lado, el 13.5% siempre y el 11.8% opina que nunca. Es crucial para la empresa abordar estas percepciones divergentes para fomentar un ambiente laboral donde se reconozca la importancia de la productividad en el rendimiento de los trabajadores, buscando así maximizar la eficiencia y el compromiso de su personal.

Figura 17

Se gestiona la productividad asignando recursos y tareas de forma eficiente



Elaborado por el tesista

Tabla 17

Se gestiona la productividad asignando recursos y tareas de forma eficiente

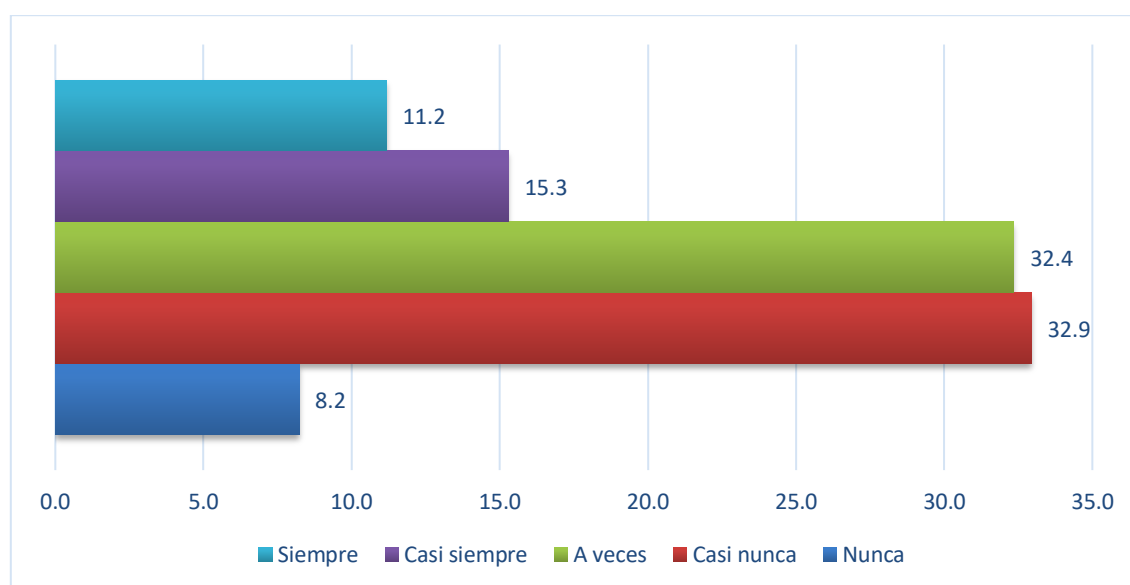
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	13	7.6	7.6
Casi nunca	67	80	39.4	47.1
A veces	49	129	28.8	75.9
Casi siempre	24	153	14.1	90.0
Siempre	17	170	10.0	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 16 y tabla 16, refleja que el 39.4% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria sostienen que casi nunca en la empresa Agro Victoria se gestiona la productividad asignando recursos y tareas de forma eficiente, el 28.8% a veces; el 14.1% casi siempre; mientras que, el 10% siempre y el 7.6% que nunca. En conclusión, la mayoría de los trabajadores de la empresa Agro Victoria (67.2%) percibe que la gestión de la productividad en la empresa no es eficiente, ya que asigna recursos y tareas de manera ineficiente, lo que puede afectar negativamente la productividad y el desempeño de la empresa.

Figura 18

En la Empresa se llevan a cabo las tareas laborales maximizando la eficiencia y la eficacia



Elaborado por el tesista

Tabla 18

En la Empresa se llevan a cabo las tareas laborales maximizando la eficiencia y la eficacia

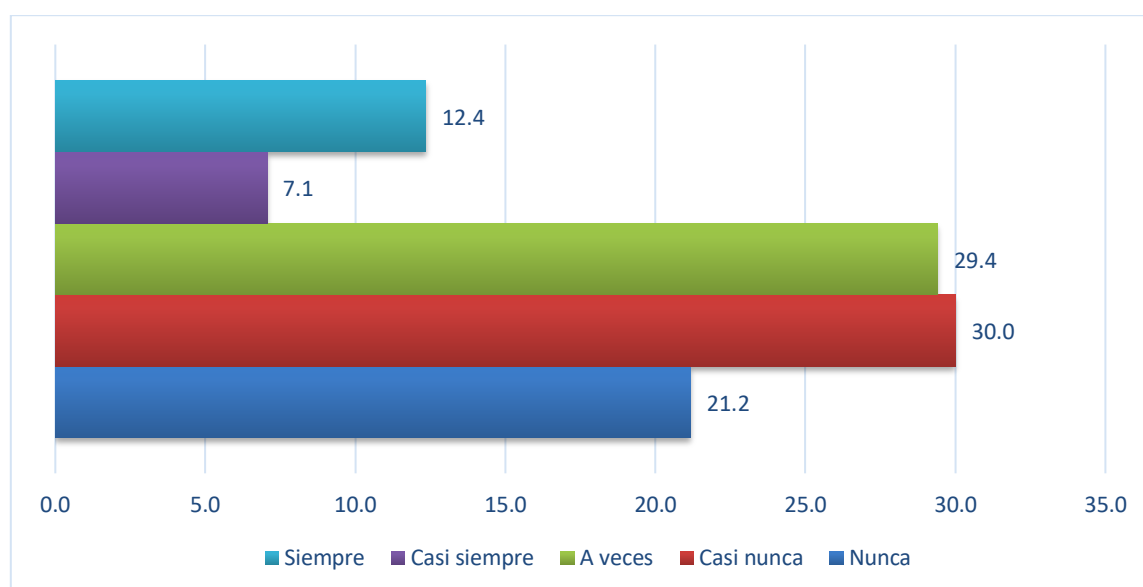
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	14	8.2	8.2
Casi nunca	56	70	32.9	41.2
A veces	55	125	32.4	73.5
Casi siempre	26	151	15.3	88.8
Siempre	19	170	11.2	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 17 y tabla 17, se evidencia que el 32.9% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria señalan que casi nunca en la empresa Agro Victoria llevan acabo las tareas laborales maximizando la eficiencia y la eficacia, el 32.4% dice que a veces, el 15.3% casi siempre; mientras que el 11.2% siempre y el 8.2% opina que nunca. Estos resultados sugieren áreas de mejora en la gestión de tareas y procesos laborales en la empresa Agro Victoria, con oportunidades para implementar estrategias que fomenten una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de los trabajadores.

Figura 19

Se desarrolla mecanismos de control en el uso adecuado de los recursos



Elaborado por el tesista

Tabla 19

Se desarrolla mecanismos de control en el uso adecuado de los recursos

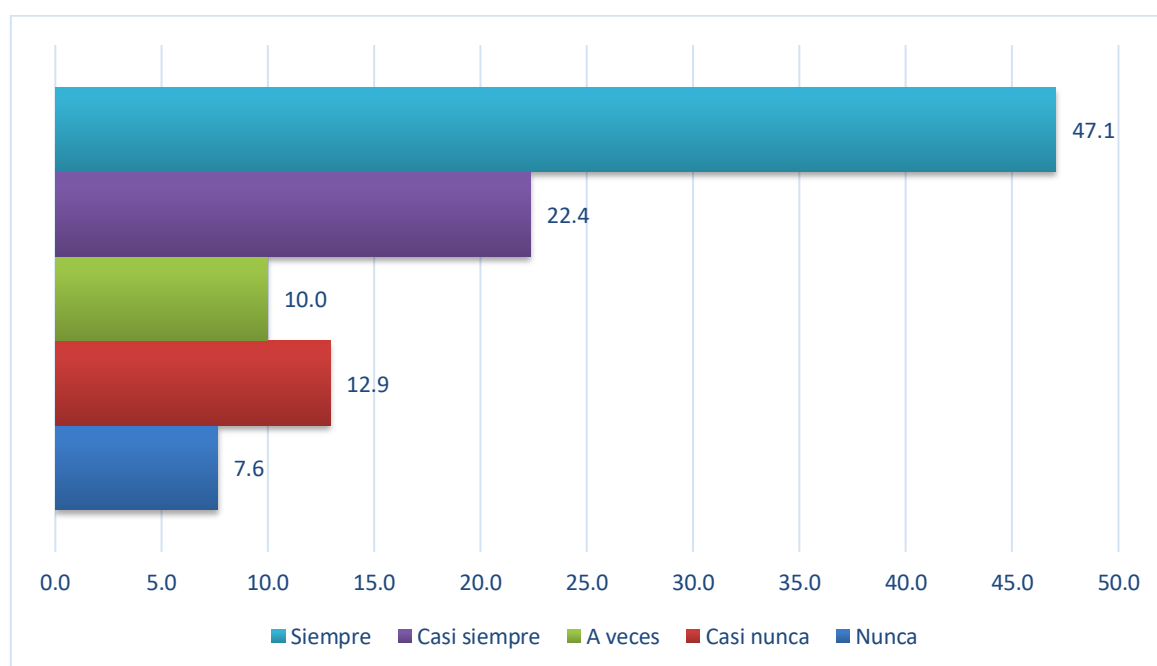
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	36	36	21.2	21.2
Casi nunca	51	87	30.0	51.2
A veces	50	137	29.4	80.6
Casi siempre	12	149	7.1	87.6
Siempre	21	170	12.4	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 18, en cuanto a los mecanismos de control del uso adecuado de recursos, refleja que el 30% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria señalan que casi nunca la empresa Agro Victoria desarrolla mecanismos de control en el uso adecuado de los recursos, el 29.4% a veces, el 21.2% nunca; mientras que el 12.4% sostienen siempre y el 7.1% opina que casi siempre. Los resultados sugieren que no es bueno los mecanismos de control en el uso adecuado de los recursos.

Figura 20

Las habilidades humanas en la disposición de recursos se desarrollan de forma eficiente



Elaborado por el tesista

Tabla 20

Las habilidades humanas en la disposición de recursos se desarrollan de forma eficiente

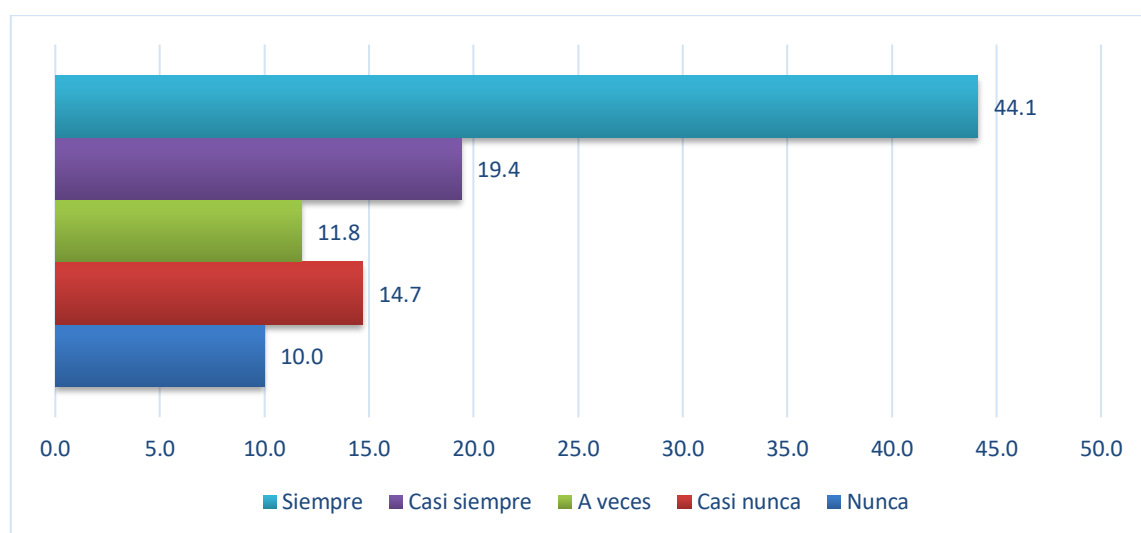
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	13	7.6	7.6
Casi nunca	22	35	12.9	20.6
A veces	17	52	10.0	30.6
Casi siempre	38	90	22.4	52.9
Siempre	80	170	47.1	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 19 y tabla 19, refleja que el 47.1% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que siempre las habilidades humanas en la disposición de recursos se desarrollan de forma eficiente, el 22.4% casi siempre, el 12.9% casi nunca; por otro lado, el 10% a veces y el 7.6% opinan que nunca. Los resultados indican que la empresa podría considerar estrategias para mejorar aún más el desarrollo de estas habilidades y lograr una percepción más uniforme y positiva entre todos los trabajadores.

Figura 21

La optimización de los productos disponibles en la empresa fortalece el rendimiento del trabajador



Elaborado por el tesista

Tabla 21

La optimización de los productos disponibles en la empresa fortalece el rendimiento del trabajador

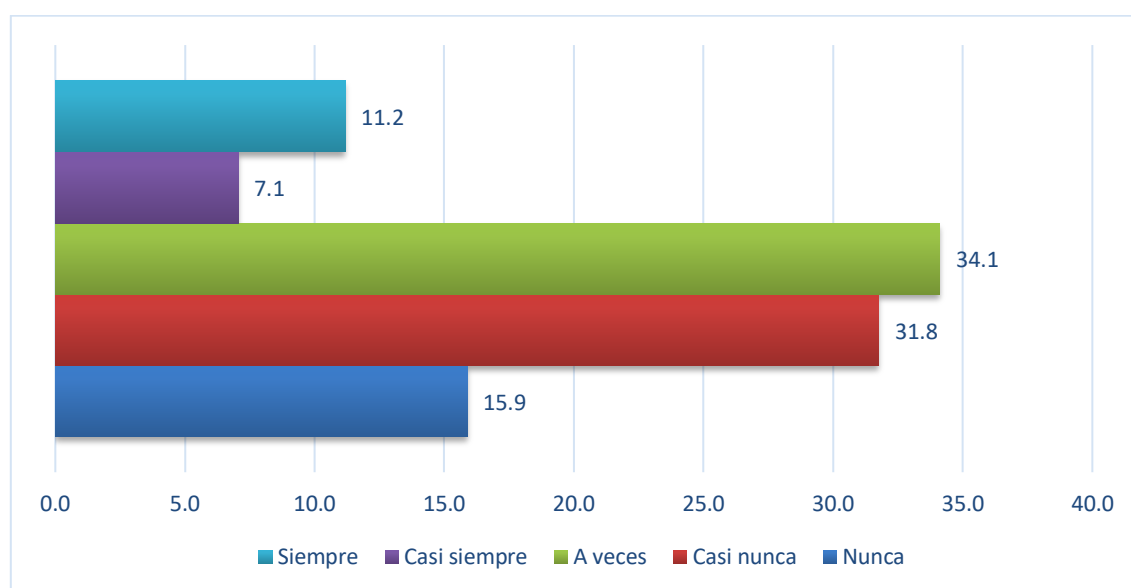
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	17	10.0	10.0
Casi nunca	25	42	14.7	24.7
A veces	20	62	11.8	36.5
Casi siempre	33	95	19.4	55.9
Siempre	75	170	44.1	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 20 y tabla 20, refleja que el 44.1% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria sostiene que siempre, que la optimización de los productos disponibles en la empresa fortalece el rendimiento del trabajador; el 19.4% casi siempre; el 14.7% casi nunca; el 11.8% a veces mientras que el 10% nunca. Estos datos resaltan la necesidad de implementar estrategias para mejorar la percepción y comprensión de la importancia de la optimización de productos en el desempeño laboral.

Figura 22

Se desarrollan políticas de motivación para incrementar la voluntad de los trabajadores



Elaborado por el tesista

Tabla 22

Se desarrollan políticas de motivación para incrementar la voluntad de los trabajadores

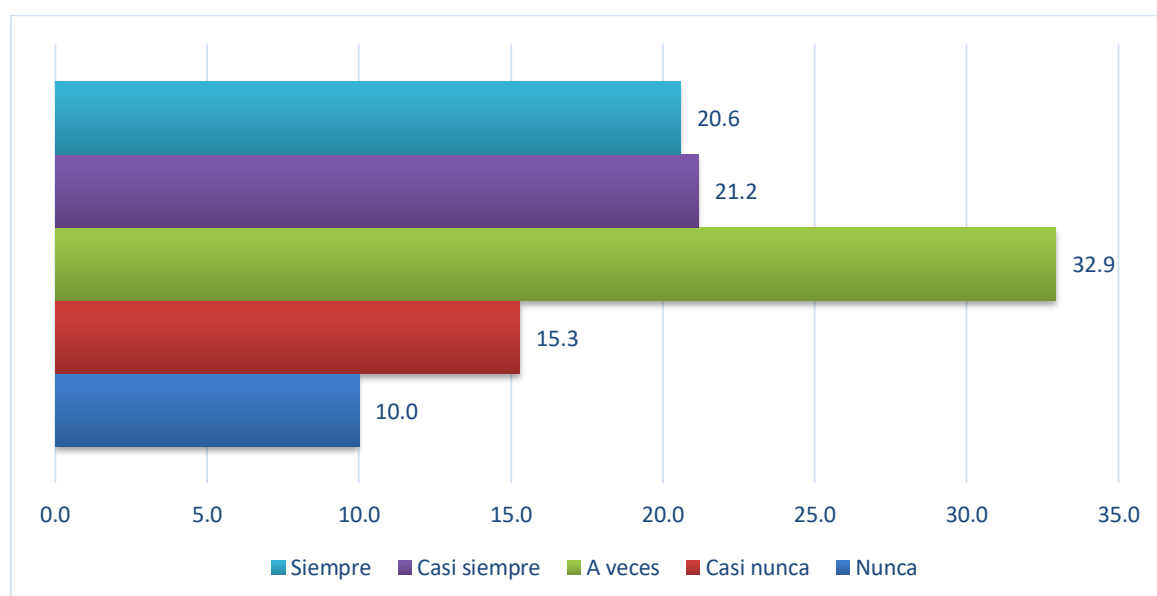
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27	27	15.9	15.9
Casi nunca	54	81	31.8	47.6
A veces	58	139	34.1	81.8
Casi siempre	12	151	7.1	88.8
Siempre	19	170	11.2	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura y tabla 21, en referencia a las políticas de motivación, donde, el 34.1% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que a veces desarrollan políticas de motivación para incrementar la voluntad de los trabajadores, el 31.8% casi nunca, el 15.9% que nunca; mientras que, el 11.2% siempre y el 7.1% casi siempre. Esta información destaca la importancia de revisar y fortalecer las estrategias de motivación en Agro Victoria para potenciar la voluntad y el compromiso de sus trabajadores, lo que podría conducir a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio para todos los involucrados.

Figura 23

En la Empresa se impulsa la creatividad y permite mejorar las competencias



Elaborado por el tesista

Tabla 23

En la Empresa se impulsa la creatividad y permite mejorar las competencias

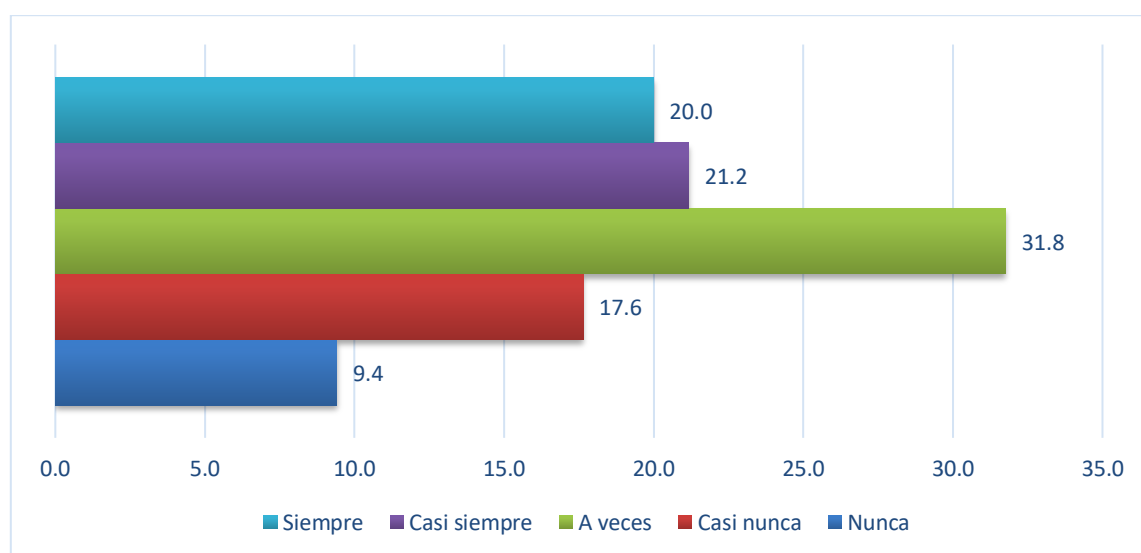
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	17	10.0	10.0
Casi nunca	26	43	15.3	25.3
A veces	56	99	32.9	58.2
Casi siempre	36	135	21.2	79.4
Siempre	35	170	20.6	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 22 y tabla 22, refleja que el 32.9% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que a veces la empresa Agro Victoria impulsa la creatividad y permite mejorar las competencias, el 21.2% casi siempre, el 20.6% siempre; por otro lado, el 15.3% casi nunca y el 10% nunca. Estos resultados proponen áreas de oportunidad para la empresa Agro Victoria en términos de fortalecer su cultura organizacional para impulsar la creatividad y el desarrollo de competencias de manera más uniforme y efectiva entre su personal.

Figura 24

En la Empresa se impulsa a los trabajadores a adoptar una cierta conducta en pos de los objetivos



Elaborado por el tesista

Tabla 24

En la Empresa impulsa a los trabajadores a adoptar una cierta conducta en pos de los objetivos

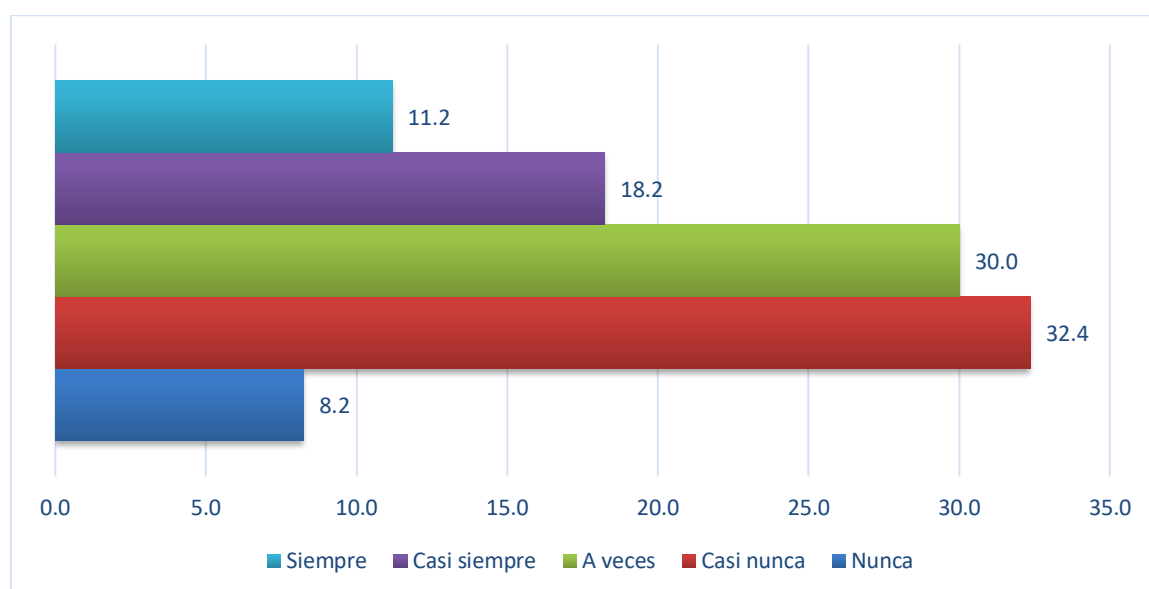
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	16	16	9.4	9.4
Casi nunca	30	46	17.6	27.1
A veces	54	100	31.8	58.8
Casi siempre	36	136	21.2	80.0
Siempre	34	170	20.0	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 23 y tabla 23, refleja que el 31.8% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria afirman que a veces la empresa Agro Victoria impulsa a los trabajadores a adoptar una cierta conducta en pos de los objetivos, el 21.2% casi siempre; el 20% siempre; por otro lado, el 17.6% casi nunca y el 9.4% opina que nunca. De acuerdo a los datos, si bien la mayoría de los trabajadores sienten que la empresa los impulsa a adoptar conductas alineadas con los objetivos, hay espacio para mejorar la comunicación y alineación en este aspecto. Atender a las percepciones de todo el personal puede ayudar a fortalecer la cultura y el compromiso de los trabajadores.

Figura 25

Los objetivos organizacionales son claros, precisos, medibles y entendibles



Elaborado por el tesista

Tabla 25

Los objetivos organizacionales son claros, precisos, medibles y entendibles

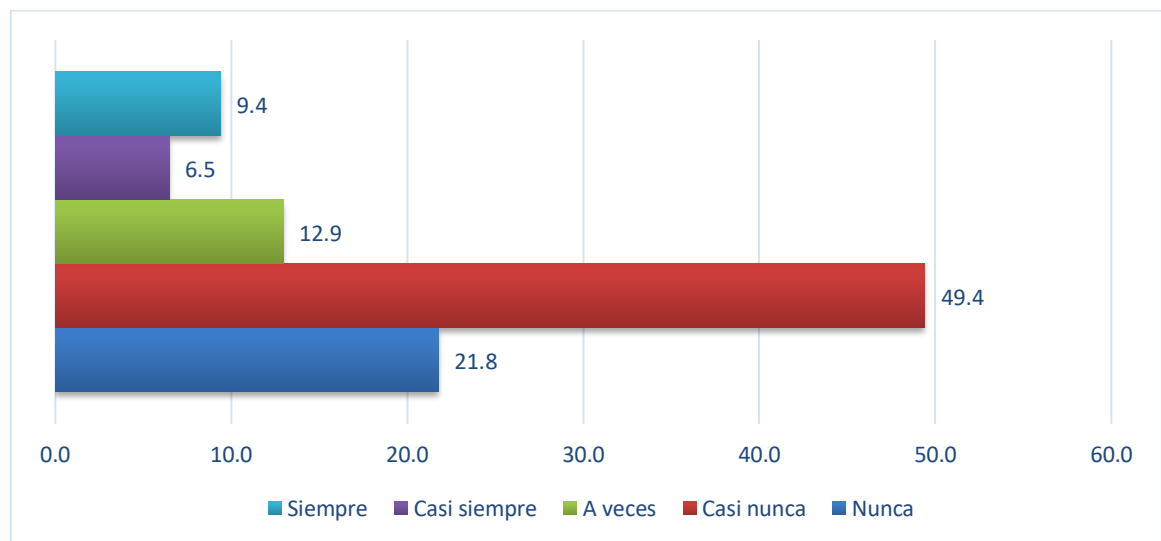
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	14	8.2	8.2
Casi nunca	55	69	32.4	40.6
A veces	51	120	30.0	70.6
Casi siempre	31	151	18.2	88.8
Siempre	19	170	11.2	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

La información recopilada en la figura y tabla 24 revela que una parte significativa de los trabajadores de la empresa Agro Victoria percibe que los objetivos organizacionales y los de área carecen de claridad y precisión. Con un 32.4% indicando que casi nunca son claros, precisos, medibles y comprensibles, y un 30% mencionando que a veces lo son, se evidencia una falta de alineación y comunicación efectiva en cuanto a los objetivos establecidos. Aunque un 18.2% considera que estos son casi siempre claros, el porcentaje restante, que incluye un 11.2% que los percibe como siempre claros y un 8.2% que los ve como nunca claros, apunta a la necesidad de mejorar la definición y comunicación de los objetivos organizacionales en la empresa Agro Victoria. Es crucial abordar esta discrepancia para fortalecer la cohesión y el desempeño organizacional.

Figura 26

El cumplimiento de objetivos es un indicador que mide el rendimiento del trabajador



Elaborado por el tesista

Tabla 26

El cumplimiento de objetivos es un indicador que mide el rendimiento del trabajador

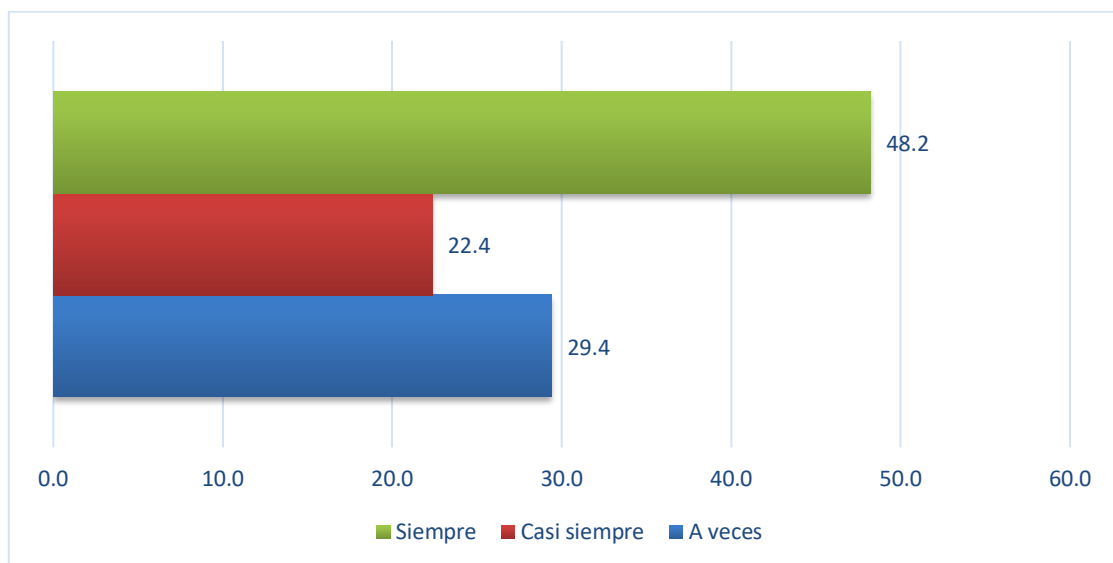
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	37	37	21.8	21.8
Casi nunca	84	121	49.4	71.2
A veces	22	143	12.9	84.1
Casi siempre	11	154	6.5	90.6
Siempre	16	170	9.4	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En la figura 25 y tabla 25, refleja que el 49.4% de los trabajadores de la empresa Agro Victoria sostienen que casi nunca el cumplimiento de objetivos es un indicador que mide el rendimiento del trabajador, el 21.8% nunca, el 12.9% que a veces; por otro lado, el 9.4% siempre y el 6,5% casi siempre. Los resultados indican que la empresa Agro Victoria debería reconsiderar el uso del cumplimiento de objetivos como único o principal indicador para evaluar el rendimiento de sus trabajadores. Sería recomendable implementar un sistema de evaluación más integral que considere diversos aspectos del desempeño laboral, de acuerdo a necesidades del personal.

Figura 27

El cumplimiento de los objetivos genera expectativas positivas dentro de la Empresa



Elaborado por el tesista

Tabla 27

El cumplimiento de los objetivos genera expectativas positivas dentro de la Empresa

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	50	50	29.4	29.4
Casi siempre	38	88	22.4	51.8
Siempre	82	170	48.2	100.0
Total	170		100.0	

Elaborado por el tesista

En base a los datos presentados en la figura 26 y tabla 26, se puede concluir que una parte significativa, específicamente el 48.2%, de los trabajadores de la empresa Agro Victoria perciben que el cumplimiento de los objetivos genera consistentemente expectativas positivas dentro de la organización. Aunque un porcentaje menor, el 29.4%, indica que esto ocurre a veces, y un 22.4% menciona que casi siempre se experimentan estas expectativas favorables. Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores sienten que el logro de metas conduce a un ambiente laboral positivo en Agro Victoria, lo que puede ser un indicador de satisfacción y motivación en el entorno laboral.

Figura 28

Nivel de variable rendimiento del trabajador

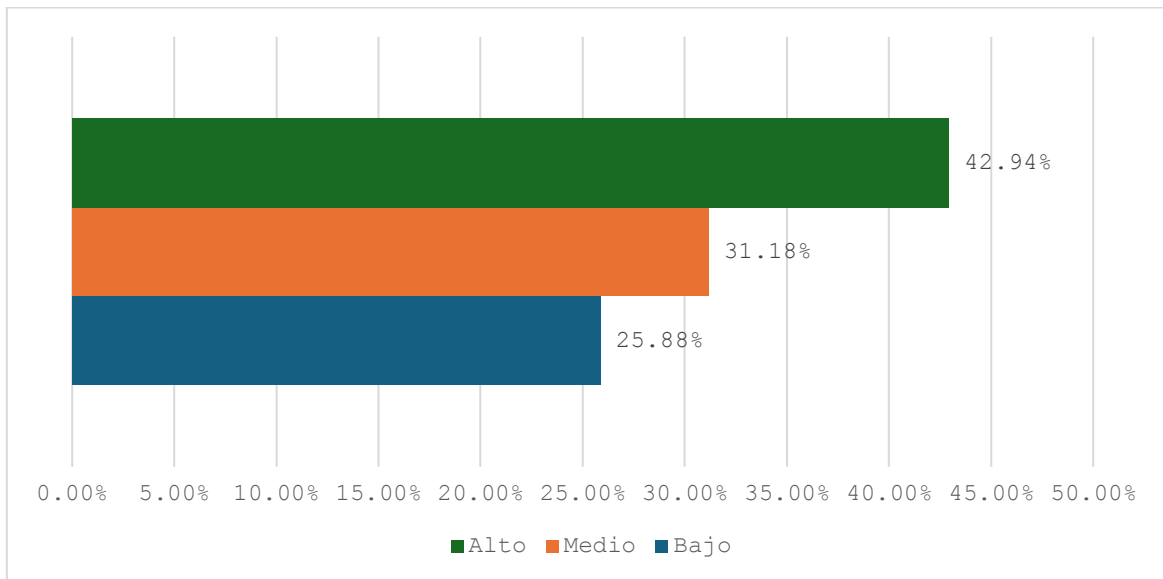


Tabla 28

Nivel de variable rendimiento del trabajador

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	25.88%
Medio	53	31.18%
Alto	73	42.94%
Total	170	100.00%

En la figura y tabla 28, acerca del nivel obtenido sobre la variable rendimiento del trabajador, donde, el 42.94% de los trabajadores consideraron un nivel alto, el 31.18% consideraron un nivel medio, mientras que el 25.88% un nivel bajo. Las evidencias obtenidas manifiestan un nivel alto y moderado de 74.12% evidenciando una satisfacción muy alta en cuanto al rendimiento en la empresa; por otro parte, el 25.88% manifestaron estar insatisfechos en cuanto al rendimiento laboral.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, esto debido a que la población de estudio fue superior a 50, y luego, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no, se sometió a la prueba de normalidad.

Tabla 29

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

		Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl	Sig.
Estabilidad laboral	0.750	170	0.000
Rendimiento del trabajador	0.650	170	0.000

Elaborado por el tesista

En la tabla 27, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contratación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

3.3.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis alterna

Existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

Hipótesis nula

No existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

Tabla 30

Correlación rho de Spearman entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador

		Estabilidad laboral	Rendimiento del trabajador
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	170
	Rendimiento del trabajador	Coefficiente de correlación	0.562
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	170

Elaborado por el tesista

De acuerdo con la tabla 28, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva de nivel medio de 0.562; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia la existencia de una relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. Los resultados sugieren que, a un incremento de la estabilidad laboral se incrementa en igual proporción el rendimiento del trabajador.

3.4. Comprobación de hipótesis específicas

3.4.1. Hipótesis específica N° 1

Hipótesis alterna

Existe relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

Hipótesis nula

No existe relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

Tabla 31

Correlación rho de Spearman entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador

		Contrato indeterminado	Rendimiento del trabajador
Rho de Spearman	Contrato indeterminado	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.492
		N	170
	Rendimiento del trabajador	Coefficiente de correlación	0.492
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	170

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 29, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva de nivel medio de 0.492; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia la existencia de una relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. Los resultados sugieren que, a un incremento del contrato indeterminado se incrementa en igual proporción el rendimiento del trabajador.

3.4.2. Hipótesis específica N° 2

Hipótesis alterna

Existe relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

Hipótesis nula

No existe relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

Tabla 32

Correlación rho de Spearman entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador

		Condición laboral	Rendimiento del trabajador
Rho de Spearman	Condición laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	170
	Rendimiento del trabajador	Coefficiente de correlación	0.525
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	170

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 29, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva de nivel medio de 0.525; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia la existencia de una relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. Los resultados sugieren que, a un incremento de la condición laboral se incrementa en igual proporción el rendimiento del trabajador.

3.4.3. Hipótesis específica N° 3

Hipótesis alterna

Existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC – Ica, años 2022 – 2023.

Hipótesis nula

No existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC – Ica, años 2022 – 2023.

Tabla 33

Correlación rho de Spearman entre el reconocimiento laboral y rendimiento del trabajador

		Reconocimiento laboral	Productividad de los trabajadores	
Rho de Spearman	Reconocimiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.515
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	170	170
	Productividad de los trabajadores	Coeficiente de correlación	0.515	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	170	170

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 30, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva de nivel medio de 0.515; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia la existencia de una relación directa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. Los resultados sugieren que, a un incremento del reconocimiento laboral se incrementa en igual proporción el rendimiento del trabajador.

3.4.4. Hipótesis específica N° 4

Hipótesis alterna

Existe relación directa entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

Hipótesis nula

No existe relación directa entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.

Tabla 34

Correlación rho de Spearman entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador

			Evaluación laboral	Rendimiento del trabajador
Rho de Spearman	Evaluación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.520
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	170	170
	Rendimiento del trabajador	Coefficiente de correlación	0.000	1.000
		Sig. (bilateral)	0.750	
		N	170	170

Fuente: cuestionario de investigación

Elaboración: propia

De acuerdo con la tabla 32, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva de nivel medio de 0.520; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia la existencia de una relación directa entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. Los resultados sugieren que, a un incremento de la evaluación laboral se incrementa en igual proporción el rendimiento del trabajador.

IV. DISCUSION

Con relación al objetivo principal, se determino que existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento de los trabajadores en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. El resultado obtenido concuerda con el estudio realizado por Amador (2020), quien concluye que, si existe una relación entre la estabilidad laboral y el rendimiento de los profesores de la facultad en mención. Asimismo, lo que plantean Pedraza y Conde (2010), quienes sostiene que la estabilidad laboral puede proporcionar una sensación de seguridad y reducir la ansiedad relacionada con la posible pérdida de empleo, lo que puede conducir a una mayor motivación y compromiso con el trabajo, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento. Asimismo, la percepción de estabilidad y seguridad laboral puede tener un impacto significativo en los comportamientos laborales de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en un aumento de la satisfacción laboral. Además, se ha observado que los empleados que se sienten tratados de manera justa y recompensados adecuadamente tienden a desarrollar mayores niveles de satisfacción laboral (Gabini, 2015).

En cuanto al contrato indeterminado se evidencia una relación directa con el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. El resultado concuerda con el estudio que realizaron García y Narro (2022), quienes destacan que existe una relación directa y sustancial entre el grado de estabilidad laboral y el nivel de comportamiento organizacional en la Clínica. Esta relación se validó mediante la prueba estadística Tau-b=0.696 ($p<0.01$), lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa y, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula. Además, con el precepto planteado por Pazzaglia et. al (2012), los contratos indeterminados proporcionan una mayor seguridad laboral, lo que puede fomentar un mayor compromiso y motivación por parte de los trabajadores, lo que a su vez puede conducir a un mejor rendimiento. En ese mismo sentido, el contrato indeterminado brinda estabilidad y seguridad laboral al trabajador, lo que puede tener un impacto positivo en su rendimiento. Al tener la certeza de que su empleo no tiene una fecha de finalización establecida, el trabajador puede sentirse más motivado y comprometido con su trabajo (Mendoza y Hernández, 2008).

Se determinó que existe una relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. Lo obtenido se asemeja al estudio realizado por Cáceres y Vega (2021), quienes obtuvieron como resultado de su investigación la existencia de una correlación moderada entre las variables de estabilidad laboral y desempeño profesional, evidenciada por un coeficiente de Rho Spearman de 0.554. Esto sugiere que existe la posibilidad de que un cambio en la percepción de la estabilidad laboral de los colaboradores pueda influir en un aumento en su desempeño laboral. De la misma forma con la teoría postulado por Boada (2019), las condiciones laborales pueden determinar el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional, lo que puede afectar el crecimiento de las habilidades y, en consecuencia, el rendimiento del trabajador

En cuanto al reconocimiento laboral se determinó una relación directa con el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC – Ica, años 2022 – 2023. Con el resultado que se obtuvo se relaciona con el estudio realizado por Montes y Llana (2019), quienes a través de este análisis, se llegó a la conclusión general de que existe una relación significativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la sucursal bancaria. Asimismo, con acuerdo con la teoría postulado por Maslow (2012), se refiere a la forma en que las organizaciones valoran y aprecian las contribuciones de sus empleados, ya sea a través de incentivos monetarios, elogios verbales, promociones o reconocimientos públicos. Este reconocimiento puede tener un impacto significativo en el rendimiento del trabajador, aumentando su motivación, compromiso y satisfacción laboral.

Y por último en cuanto a la evaluación laboral se determinó una relación directa con el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. El resultado obtenido se asemeja a lo obtuvo Gómez (2019), quien identificó que el 66% de los encuestados afirmó que la estabilidad laboral se encuentra presente, pero aclararon que esto no afecta la gestión de personal. En contraste, el 34% señaló que la estabilidad laboral no está presente y que tampoco afecta la gestión de personal.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.562 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que existe relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.492 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que existe relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.525 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.515 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que existe relación directa entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.520 y con una significación de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

- Los representantes de la Empresa Agro Victoria SAC deberán promover la estabilidad laboral, monitorear y mejorar las condiciones laborales y fomentar la comunicación y el reconocimiento. Al implementar estas recomendaciones, la Empresa Agro Victoria SAC puede aprovechar la relación positiva entre la estabilidad laboral y el rendimiento de los trabajadores para mejorar la productividad, la satisfacción de los empleados y el éxito general de la organización.
- Basada en el análisis estadístico que reveló una relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica durante los años 2022-2023, se recomienda implementar políticas laborales que prioricen la estabilidad laboral y el contrato indeterminado para los trabajadores:
 1. Revisar y ajustar las políticas de contratación: Para priorizar la oferta de contratos indeterminados a los trabajadores, especialmente a aquellos que han demostrado un buen desempeño y compromiso con la empresa.
 2. Fomentar la estabilidad laboral: Como la formación y el desarrollo profesional, el reconocimiento y la recompensa del buen desempeño, y la creación de un ambiente laboral positivo y motivador.
 3. Monitorear y evaluar el impacto: La empresa debería monitorear y evaluar regularmente el impacto de estas políticas en el rendimiento de los trabajadores, con el fin de identificar áreas de mejora y ajustar sus estrategias según sea necesario.
- Considerando los resultados alcanzados, se recomienda a la Empresa Agro Victoria SAC - Ica que preste especial atención a la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores. Esto puede incluir la implementación de programas de bienestar laboral, capacitación continua, reconocimiento del desempeño y un ambiente laboral saludable. Al priorizar el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores, la empresa puede esperar un impacto positivo en la productividad y el rendimiento general de su equipo.

- Basados en los resultados de estudio, se recomienda lo siguiente:
 1. Implementar un sistema de reconocimiento laboral efectivo: Desarrollar un programa de reconocimiento, establecer criterios claros y objetivos para otorgar reconocimientos y comunicar de manera efectiva el programa de reconocimiento a todos los trabajadores para que estén al tanto de las oportunidades y los criterios de selección.
 2. Capacitar a los líderes en la gestión del reconocimiento: Brindar capacitaciones a los trabajadores, enfatizar en la necesidad de reconocer de manera oportuna y específica los logros y esfuerzos de los trabajadores y fomentar una cultura de reconocimiento en la que los líderes sean modelos a seguir en cuanto a valorar y recompensar el buen desempeño.
 3. Monitorear y evaluar el impacto del reconocimiento laboral: Establecer indicadores clave de desempeño, realizar encuestas periódicas para conocer la percepción de los colaboradores sobre el programa de reconocimiento y su efectividad y ajustar y mejorar el programa de reconocimiento en función de los resultados obtenidos y las sugerencias de los trabajadores.
- Para la Empresa Agro Victoria SAC se recomienda cinco aspectos muy importantes:
 - Implementar un Sistema de Evaluación Laboral Estructurado.
 - Capacitar a los Evaluadores y Trabajadores.
 - Retroalimentación Continua constructiva a los trabajadores.
 - Establecer Metas y Objetivos Claros para cada trabajador, alineados con los objetivos de la empresa.
 - Reconocimiento y Recompensas que incentive el buen desempeño y motive a los trabajadores a alcanzar sus metas laborales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, M. (2020). Relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco—Cartagena enero—Junio del 2018 [Tesis de grado, Universidad Tecnológica de Bolívar - Cartagena de Indias]. <https://repositorio.utb.edu.co/handle/20.500.12585/11706>
- Ander-Egg, E. (2011). APRENDER A INVESTIGAR: Nociones básicas para la investigación social (1.^a ed.). Editorial Brujas.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cáceres, M., & Vega, V. (2021). Estabilidad laboral y desempeño profesional en los colaboradores de la empresa Condor Travel SAC Cusco, 2020 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76099>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. Editorial Teseo.
- García, A., & Narro, E. (2022). Estabilidad laboral y el comportamiento organizacional del personal administrativo de la clínica PROSALUD de Trujillo, 2022 [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9567>

- Gómez, M. (2019). Estabilidad laboral en la gestión de personas de la municipalidad distrital de Parcona, Ica – 2018 [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/11439>
- Grasso, L. (2016). Encuestas: Elementos para su diseño y análisis (1.ª ed.). Encuentro Grupo Editor.
- Mendoza, J., & Hernández, M. (2008). Las prácticas de recursos humanos y su relación con el desempeño percibido de las pequeñas empresas. *Foro Empresarial*, 13 (2), 23-43. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63111251002.pdf>
- Maslow, H. (2012). Una teoría de motivación humana. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Montes, G., & Llana, P. (2019). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal de Mibanco Agencia Centro Histórico – Lima. 2018 [Tesis de grado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5296>
- Muñoz, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis (2.ª ed.). Pearson Educación.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5.ª ed.). Ediciones de la U - Carrera.
- Pazzaglia, F., Flynn, S., & Sonpar, K. (2012). Performance implications of knowledge and competitive arousal in times of employee mobility: “The immutable law of the ex”. *Human Resource Management*, 51(5), 687-707. <https://doi.org/10.1002/hrm.21495>
- Pedraza, A., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.
- Robbins, P., y Jude, T. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.

- Rojas, A., Fernández, J., & Pérez, C. (2011). INVESTIGAR MEDIANTE ENCUESTAS: Fundamentos teóricos y aspectos prácticos. Editorial Síntesis S.A.
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 191-213.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

Instrucciones: Señores trabajadores con la amabilidad que los caracteriza, lo invitamos responder con exactitud y transparencia las preguntas del cuestionario; mencionando que la información recopilada servirá para sustentar el trabajo de investigación, siendo la encuesta anónima.

I. VARIABLE INDEPENDIENTE: Estabilidad laboral

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

N	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Contrato indeterminado					
1	¿La Empresa Agro Victoria tiene políticas claras de contratación para todo su personal?					
2	A su conocimiento, ¿la empresa agro Victoria respeta los acuerdos contractuales con cada uno de los trabajadores?					
3	Cree usted, ¿qué un contrato indeterminado va garantizar un rendimiento adecuado del trabajador?					
4	A su opinión, ¿existe estabilidad laboral en la Empresa Agro Victoria SAC – Ica?					
	Condición laboral					
5	En su centro laboral, ¿las condiciones laborales se respetan desde el ingreso a la empresa?					
6	A su entender, ¿las condiciones laborales fortalecen el sentimiento de pertenencia en la empresa?					
7	¿En la Empresa Agro Victoria, les brindan oportunidad de desarrollo y promoción oportunamente y lograr la estabilidad laboral?					
8	A su parecer, ¿las condiciones laborales son un factor determinante para alcanzar la estabilidad laboral?					
	Reconocimiento laboral					
9	¿El reconocimiento laboral son adecuadas para el desarrollo y competitividad del trabajador?					
10	Usted considera, ¿la Empresa Agro Victoria motiva, alienta y reconoce el esfuerzo de los trabajadores con un contrato permanente?					
11	En su centro laboral, ¿el reconocimiento laboral es de iniciativa de la empresa?					
	Evaluación laboral					
12	A su opinión, ¿es necesario la evaluación laboral del trabajador para conocer la realidad en el cumplimiento de sus funciones?					
13	A su conocimiento, ¿la evaluación laboral les da seguridad para fortalecer sus capacidades y lograr la competitividad?					

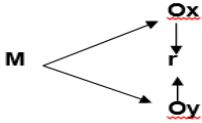
14	En la Empresa Agro Victoria SAC, ¿se llevan a cabo periódicamente las evaluaciones laborales?					
----	---	--	--	--	--	--

II. VARIABLE DEPENDIENTE: Rendimiento del trabajador

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

N	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Productividad					
1	A su opinión, ¿en la Empresa Agro Victoria la productividad incrementa el rendimiento del trabajador?					
2	¿En la Empresa Agro Victoria, se gestiona la productividad asignando recursos y tareas de forma eficiente?					
3	Conoce usted, ¿en la Empresa Agro Victoria llevan a cabo las tareas laborales maximizando la eficiencia y la eficacia?					
	Eficiencia					
4	A su conocimiento, ¿la Empresa Agro Victoria desarrolla mecanismos de control en el uso adecuado de los recursos?					
5	A su entender, ¿las habilidades humanas en la disposición de recursos se desarrollan de forma eficiente?					
6	Cree usted, ¿Qué la optimización de los productos disponibles en la empresa fortalece el rendimiento del trabajador?					
	Motivación					
7	En su centro laboral, ¿desarrollan políticas de motivación para incrementar la voluntad de los trabajadores?					
8	A su entender, ¿la Empresa Agro Victoria impulsa la creatividad y permite mejorar las competencias?					
9	A su conocimiento, ¿la Empresa Agro Victoria impulsa a los trabajadores a adoptar una cierta conducta en pos de los objetivos?					
	Cumplimiento de objetivos					
10	La Empresa Agro Victoria, ¿los objetivos organizacionales y los de área son claros, precisos, medibles y entendibles?					
11	A su opinión, ¿el cumplimiento de objetivos es un indicador que mide el rendimiento del trabajador?					
12	Cree usted, ¿que el cumplimiento de los objetivos genera expectativas positivas dentro de la Empresa Agro Victoria?					

8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación directa entre la estabilidad laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.</p>	<p>Variable I: Estabilidad laboral</p>	<p>Tipo: Investigación básica.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023? • ¿Existe relación entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023? • ¿Existe relación entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si existe relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. • Determinar si existe relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. • Determinar si existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre el contrato indeterminado y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. • Existe relación directa entre la condición laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. • Existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023. 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato indeterminado • Condición laboral • Reconocimiento laboral • Evaluación laboral <p>Variable D: Rendimiento del trabajador</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Eficiencia • Motivación • Cumplimiento de objetivos 	<p>Nivel: Investigación descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>  <p>Población: Está conformada por 170 trabajadores en toda su modalidad contractual y de permanencia.</p> <p>Muestra: Está considerada por el total de la población; 170 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Estadístico SPSS, Rho Spearman</p>

-
- SAC - Ica, años 2022 – 2023?
 - ¿Existe relación entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023?
 - Determinar si existe relación directa entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.
 - Existe relación directa entre la evaluación laboral y el rendimiento del trabajador en la Empresa Agro Victoria SAC - Ica, años 2022 – 2023.
-