

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



**Inseguridad laboral y desempeño laboral en
trabajadores peruanos**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

Giuseppe Francesco Peña Luna
César Juan Gonzáles Alvarez

Asesor:

Edwin Octavio Cisneros Gonzalez

Lima, 21 de Agosto de 2024

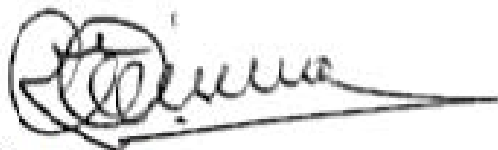
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Edwin Octavio Cisneros Gonzales, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **"INSEGURIDAD LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAN EN TRABAJADORES PERUANOS"** constituye la memoria que presentan los Bachiller **Giuseppe Francesco Peña Luna y César Juan Gonzáles Alvares**, tiene un índice de similitud de 8% verificado en el informe del programa Turnitin, y fue realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada. firma la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 12 días del mes de agosto del año 2024.



Edwin Octavio Cisneros Gonzalez

ACTA DE SUSTENTACIÓN

019

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 21 días del mes de agosto del año 2024 siendo las 15:00 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Dr. Jesús Fernando Bejarano Auqui, la secretaria: Dra. Karina Elizabeth Paredes Angulo, como miembro: Mtro. Luis Alberto Geraldo Campos y el asesor Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *"Inseguridad laboral y desempeño laboral en trabajadores peruanos"* de los Bachilleres:

- a. Giuseppe Francesco Peña Luna
- b. César Juan Gonzáles Alvares

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Giuseppe Francesco Peña Luna

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (b): César Juan Gonzáles Alvarez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Inseguridad Laboral y Desempeño Laboral en Trabajadores Peruanos

Giuseppe Francesco Peña Luna, César Juan Gonzáles Alvarez

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Km. 19.5 Lurigancho, Lima, Perú

Resumen

Esta investigación establece como objetivo identificar si la inseguridad laboral se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores peruanos, si bien la época de pandemia ha llegado a su fin, el sentimiento de inseguridad ¿seguirá existencia en los trabajadores? Para dar respuesta a este cuestionamiento, se realizó un estudio con un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador, el mismo que estuvo conformado por 350 participantes quienes completaron una encuesta conformada por 14 elementos, los mismos que quedaron reducidos a 13 elementos. Esta investigación establece que sí existe relación entre las variables de estudio, siendo estas inversas; es decir, a mayor inseguridad laboral, el desempeño laboral es menor. Este hallazgo sirve como antecedente para que las empresas puedan tomar decisiones asertivas respecto a la seguridad laboral.

Abstract

This research establishes the objective of identifying if job insecurity is related to job performance in Peruvian workers, although the pandemic era has come to an end, will the feeling of insecurity continue to exist in workers? To answer this question, a study was carried out with a non-probabilistic sampling at the convenience of the researcher, which consisted of 350 participants who completed a survey made up of 14 elements, which were reduced to 13 elements. This research establishes that there is a relationship between the study variables, these being inverse; that is, the greater job insecurity, the lower job performance. This finding serves as an antecedent so that companies can make assertive decisions regarding job security.

Introducción

La inseguridad laboral se ha convertido en un foco de creciente atención, su asociación con el agotamiento, malestar psicológico y reestructuración laboral está respaldada por diversas investigaciones, y es que el incremento de la competencia ha conllevado a una alta tasa de despidos, incrementándose más aún con la llegada de la pandemia, época en la que se obtuvo la tasa más elevada de despidos en el mundo entero (Adekiya, 2023). Toda esta situación laboral generó serios problemas económicos; en consecuencia, el desempeño laboral de los trabajadores disminuyó de manera significativa (Yeves et al., 2019), según los estudios que se encuentran en la literatura científica, queda demostrado que el sentimiento de inseguridad laboral tuvo un comportamiento estresor en los trabajadores; en consecuencia, estos tienden a disminuir su rendimiento laboral, ocasionando problemas laborales, psicológicos que afecta la salud psicológica y el nivel de compromiso organizacional (Chirumbolo et al., 2020) (Cheng & Chan, 2007) (Bosman et al., 2005), al respecto hay estudios que refieren que son los que tienen mayor edad el nivel más alto de inseguridad laboral, constituyendo este hecho una amenaza constante que cambia en definitiva sus actitudes, pues estos dependen en gran medida de sus trabajos actuales (Lee et al., 2018; Van Der Heijden, 2002).

Tratar sobre la edad es un factor importante pues existe evidencia empírica que refiere que la forma en que los jóvenes y adultos enfrentan posibles despidos es diferente; es decir, es la gente adulta quienes guardan mayor dependencia de sus trabajos, considerando además la baja probabilidad de conseguir de manera inmediata otro trabajo (Froehlich et al., 2015). En contraste, son los jóvenes quienes tienden a renunciar a sus trabajos cuando no se sienten muy satisfechos con el ambiente laboral, sueldos u otras oportunidades de crecimiento profesional (Yeves et al., 2019). Sin embargo, esta realidad fue distinta durante la época de pandemia, pues la afectación económica hacia el sector de servicios y diversos productos fue severamente golpeada, generando inseguridad laboral a toda la población; en este contexto, la población comenzó a tener sentimientos de frustración en su desarrollo personal y profesional (Chakraborty & Maity, 2020) (Jung et al., 2021) (Karatepe et al., 2020).

Respecto a la condición emocional de los trabajadores es un tema muy estudiado por diversos investigadores, esto debido a que esta condición puede afectar su desempeño laboral. En esta importancia radica la frecuencia de estudios de diversos investigadores quienes dan apertura a un panorama que intenta explicar el comportamiento de los trabajadores ante la inseguridad laboral. Más aun considerando que estamos en un mundo competitivo, donde las empresas buscan ser mejores con tal de tener una amplia participación en el mercado laboral, exigiendo así contar con profesionales destacados y alta experiencia, constituyendo esta exigencia un serio problema por parte del trabajador al sentir ansiedad o amenaza de perder su trabajo (Gallie et al., 2017). Sumado a ello se encuentra la volatilidad del mercado que debido a sus altibajos de precios también tiene un comportamiento de altibajos en la contratación de personal lo que se convierte en un factor de riesgo laboral e inseguridad laboral (Capelli, 1999).

Adicionalmente, la revisión de la literatura establece ciertos factores que afectan el bienestar de los trabajadores, uno de ellos es la inseguridad laboral, caracterizada como aquel miedo a la pérdida del empleo que conduce a posibles tensiones, amenazando a la continuidad y estabilidad del empleo, pues es precisamente el bienestar del trabajador, un factor del cual depende, en gran porcentaje, las organizaciones (Shoss, 2017).

Sumado a ello, se encuentra la competencia global y aumento de la tecnología que ha originado a un ajuste importante del personal; es decir, debido a que hoy en día los procesos son sistematizados, las empresas han visto por conveniente disminuir la cantidad de trabajadores, afectado de manera alarmante a la estabilidad laboral (Jiang & Probst, 2019a).

Para ser más específicos, se destaca que una época muy marcada que trajo consigo la inseguridad laboral, fue a fines del 2019 e inicios de 2020, la economía peruana tenía cierta estabilidad económica; sin embargo, la noticia de la llegada de la pandemia al Perú generó la interrupción de las actividades comerciales, la tasa de despidos se incrementó y la inseguridad laboral invadió el sentimiento de muchos trabajadores (Y. Millones-Liza & Garcia-Salirrosas, 2021). A raíz de este hecho, los estudios refieren que las oportunidades laborales disminuyeron de manera abrupta, generando pánico en la población (Jiang et al., 2022); generando así la tasa de despidos más altas de toda la historia del Perú.

Ahora bien, este sentimiento de inseguridad laboral aborda además un impacto negativo en el desempeño laboral, pues la incertidumbre provocó estrés, conflictos personales y laborales (Lee et al., 2018)(Jiang & Probst, 2019). Refiriéndose exclusivamente al desempeño laboral, es un término conceptualizado como una serie de comportamientos que traen como consecuencia resultados dentro del ámbito laboral de un trabajador, como la suma de la capacidad individual o a nivel organizacional (Yao et al., 2020). Según refieren las fuentes bibliográficas, el desempeño también está referido a aquellas actividades que van mucho más allá de la responsabilidad de un trabajador, a acciones que de una u otra manera pueden contribuir a la efectividad organizacional (Shin et al., 2023); desde la perspectiva de Chatterjee et al., (2021) el desempeño laboral es como un valor agregado que adquiere una institución a consecuencia de los empleados, siendo estos una influencia positiva para los demás compañeros de trabajo.

Otros estudios que coinciden con la última idea del párrafo anterior es el que afirma que la eficiencia y productividad son indicadores del desempeño laboral que conducen al éxito en una organización; siendo así, es importante que toda empresa doble esfuerzos para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, conociendo que de esta manera se asura la rentabilidad y éxito organizacional (Na-Nan et al., 2018), siendo una medida de esta variable la calidad laboral, cantidad del trabajo y el tiempo invertido en las tareas laborales (Petsri, 2014). Por lo tanto, es necesario que cada institución de trabajo pueda velar por el bienestar de sus trabajadores, siendo este factor un elemento fundamental para que los trabajadores se sientan comprometidos con la institución y puedan desempeñarse de la mejor manera (Fute et al., 2022).

Ahora bien, es importante recalcar que los esfuerzos de las instituciones por promover el bienestar del trabajador, es un factor decisivo para un buen desempeño laboral; sin embargo, existen ciertas eventualidades que restringen la existencia de una fuerza laboral en conjunto y bloquean las buenas intenciones de las empresas, nos referimos precisamente a la época de crisis, un escenario tal fue el experimentado de manera agresiva durante los años 2020 y 2021, las declaraciones más resaltantes en la literatura científica evidencia que los empleados se vieron altamente afectados debido a la pandemia, su nivel de productividad disminuyó de manera radical debido al temor de perder el trabajo a consecuencia del recorte de personal (Thu et al., 2022) (Sasako et al., 2020).

Otro de los hallazgos refieren que durante la pandemia, la demostración de desempeño laboral fue definida por los recursos razonables que utilizaba el trabajador para cumplir con sus obligaciones, dentro de la programación establecida (Phan et al., 2020). Desde la perspectiva de Nugroho et al., (2020) el desempeño laboral estaba representado por la ejecución de una tarea, teniendo en cuenta dos actitudes importantes: grado de voluntad y nivel de habilidad; bajo este contexto, se intensificó el uso de la tecnología como una herramienta indispensable para trabajar de manera online (Millones-Liza & García-Salirrosas, 2022).

El trabajo online puso en evidencia las competencias de los trabajadores, muchos de ellos se estresaron debido a la presión laboral, en tanto otros demostraron lograr un mejor desempeño a un buen ritmo (An et al., 2020); pese a ello, el temor de perder el trabajo era una constante en la población peruana. Bajo estas circunstancias, y considerando que durante el año 2022 la jornada laboral se desarrollaba de manera presencial y online, dependiendo las políticas institucionales, se genera un vacío de investigación en la población peruana pues se desconoce que si a pesar que la época de pandemia ha concluido, la inseguridad laboral podría estar relacionada de alguna manera en el desempeño laboral de los trabajadores peruanos, siendo este vacío de investigación un elemento clave para comprender mejor las realidades del mercado laboral peruano en el contexto post-pandemia y para diseñar políticas y estrategias que promuevan tanto la seguridad laboral como el bienestar de los trabajadores en un entorno cambiante.

Metodología

El objetivo de esta investigación es identificar la existencia de relación entre la inseguridad laboral y desempeño de los trabajadores peruanos, para tal motivo se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, basado en la recolección de datos numéricos para el respectivo procesamiento de datos (Arnau et al.,1990). Además el estudio es no experimental de corte transversal; es decir, las variables no serán sometidas a ningún tipo de manipulación y se aplicarán en un solo momento (Del Río, 2013). Por otro lado, el estudio es correlacional pues se develará la existencia de relación entre la inseguridad laboral y desempeño en los trabajadores peruanos.

Respecto a los instrumentos, se utilizó la encuesta, la misma que está conformada por dos variables. La primera, inseguridad laboral, conformada por 4 ítems, desarrollada y validada por Mamani et al., (2020). La segunda, desempeño laboral, constituida por 10 ítems, desarrollado y validado por De Azevedo et al., (2020), en ambos casos, las opciones de respuestas están en escala de Likert 1-5 donde 1 simboliza totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Asimismo, los instrumentos fueron validado por 5 expertos, obteniendo según la calificación de ellos un V de Aiken de 0.89 por lo que se afirma que el cuestionario aplicado posee una buena validez del contenido. Por otro lado, se hizo una prueba piloto con los primeros 30 participantes, con los que se obtuvo un alto nivel de confiabilidad de 0.92; en este sentido, quedó demostrado un alto coeficiente de fiabilidad por lo que se procedió a aplicar la encuesta a la población seleccionada.

La población fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador; es decir, a decisión del investigador se aplicaron criterios de inclusión y exclusión, así como la temporalidad de la recopilación de la información (Fernández, 2004); en este caso, se decidió aplicar el cuestionario a

trabajadores dependientes, sin importar el tamaño de la empresa donde laboran; además, a todos los mayores de edad dispuestos a aceptar el consentimiento informado, alcanzando de este modo la participación de 351 trabajadores peruanos. Con relación al método para la recopilación de información, se creó el formulario de Google Form, el mismo que fue cuidadosamente creado a fin de evitar datos perdidos en el momento del procesamiento de información, luego de alcanzar la cantidad esperada de participantes, se descargaron las respuestas a una hoja de cálculo de Excel para la respectiva codificación, siendo luego trasladada la información al software estadístico SPSS para realizar el análisis descriptivo e inferencial que se exponen en los resultados.

Estadística descriptiva

Una de las características de la población de estudio es que esta se encontraba conformada por 58% de varones y 41,7% de mujeres. Tal como se evidencia en la tabla 1.

Tabla 1. Sexo de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	204	58,3
Femenino	146	41,7
Total	350	100,0

Respecto a la edad, el mayor porcentaje de ellos tienen una edad que oscila entre 18-50 años, representando estos el 85,7% de los participantes de estudio, así como lo respalda la tabla 2.

Tabla 2. Edad de la población

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18-30 años	96	27,4	27,4
31-40 años	98	28,0	55,4
41-50 años	106	30,3	85,7
51 a 60 años	37	10,6	96,3
61 a 70 años	12	3,4	99,7
71 a más años	1	,3	100,0
Total	350	100,0	

Además, al identificar el tiempo trabajando de los participantes de estudio, se obtuvo que el 23,4% viene trabajando entre 11 a 15 años, en tanto el 22,6% tiene una experiencia mayor a 15 años, según se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Tiempo laborando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1-2 años	40	11,4	11,4
3-4 años	34	9,7	21,1
5-6 años	33	9,4	30,6
7-8 años	34	9,7	40,3
9-10 años	48	13,7	54,0
11-15 años	82	23,4	77,4
Más de 15 años	79	22,6	100,0
Total	350	100,0	

La tabla 4 hace referencia al tamaño de empresa donde trabajadores se desempeñan, estando estas en el siguiente orden: micro empresas 20,3%; pequeña empresa 24,9%; mediana empresa 33,1%; gran empresa 21,7%.

Tabla 4. Tamaño de empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Micro empresa	71	20,3	20,3
Pequeña empresa	87	24,9	45,1
Mediana empresa	116	33,1	78,3
Grande empresa	76	21,7	100,0
Total	350	100,0	

Estadística inferencial

Para poder realizar el estudio basado en los instrumentos de investigación seleccionados, se analizó, en primera instancia, la validación de expertos, el mismo que fue declarado en el segundo párrafo metodológico. Posteriormente se realizó el análisis de fiabilidad según Alfa de Cronbach de los 4 elementos que conforman el cuestionario de inseguridad laboral, obteniendo un indicador de ,711; asimismo, en la estadística total del elemento se identificó un mayor indicador siempre y cuando se proceda a la eliminación del ítem 4.

Tabla 5. Estadística de fiabilidad para inseguridad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	7,57	5,209	,732	,501
I2	7,53	5,287	,677	,533
I3	7,47	5,608	,666	,550
I4	6,57	7,742	,079	,897

Para incrementar la confiabilidad del instrumento, se procedió a eliminar el ítem 4; es decir, con este procedimiento, se obtuvo un indicador de Alfa de Cronbach de ,897 evidenciando de esta manera la fiabilidad de los ítems, tal como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6. Fiabilidad del instrumento segunda corrida

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	3

Respecto a la segunda variable de estudio, desempeño laboral. Se hizo el cálculo de Alfa de Cronbach obteniendo un indicador de ,960 en todos sus elementos, en este caso no fue necesario realizar la eliminación de alguno de los ítems, pues estos indicaron que la escala posee una alta consistencia interna, tal como muestra la tabla 7.

Tabla 7. Fiabilidad del instrumento desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	10

Ahora bien, siendo que se identificó una alta fiabilidad del instrumento y un buen indicador en la validación del contenido del mismo, se procedió a realizar un análisis de prueba de normalidad a fin de definir la prueba estadística a aplicar para contrastar las hipótesis de estudio.

Prueba de normalidad

Para realizar la prueba de normalidad, se tuvo en consideración el tamaño de la población, siendo que el tamaño de esta es mayor a 50, se procedió a utilizar Kolmogorov Smirnov, encontrando en esta prueba que los datos son no paramétricos, tal como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Asintótico	Nivel de muestra	Significancia
Inseguridad	,124	350	,000
Desempeño	,161	350	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

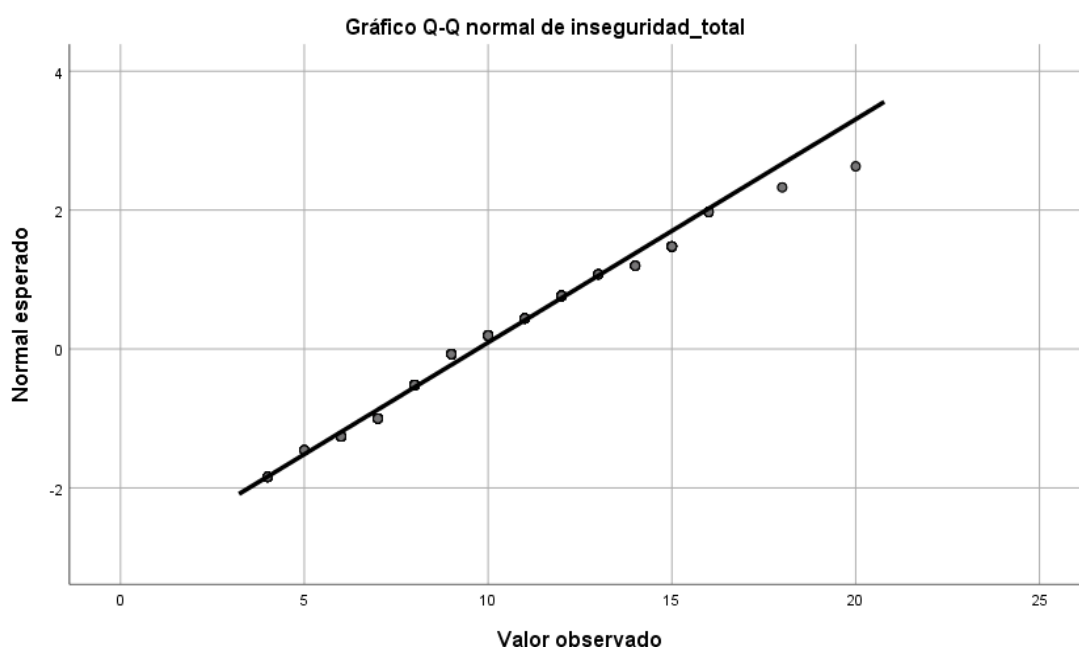


Figura 1.
Gráfico de normalidad

Adicionalmente, para tener una mayor referencia del comportamiento de los datos, se realizó la gráfica para ilustrarlo, quedando en evidencia que existen ciertos puntos que no siguen la línea recta, considerados como datos atípicos, tal como se evidencia en la figura 1. Cabe resaltar que, al tratarse de un estudio correlacional, no fue necesaria la eliminación de los ítems atípicos. Por lo que se continuó con el cumplimiento de los objetivos de investigación.

Para contrastar la hipótesis planteada y considerando que los datos son no paramétricos se aplicó el estadístico Rho de Spearman, cuyo coeficiente indica una relación significativa e inversa. Es decir, a mayor inseguridad laboral, el desempeño disminuía en la población de estudio.

Tabla 9. Correlación de las variables de estudio

			Inseguridad	Desempeño
Rho de Spearman	Inseguridad	Coeficiente de correlación	1,000	-,119*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	350	350
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,119*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	350	350

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Considerando que se trata de variables unidimensionales, se realizó además una baremación de las variables de estudio a fin de identificar los niveles de inseguridad y desempeño, tomando en cuenta los percentiles 25 y 75.

Dentro de la baremación, se consideró los niveles bajo, medio y alto encontrando que el nivel de inseguridad laboral está en los niveles medio en mayor porcentaje con 43,1% seguido del nivel bajo con 41,4% y finalmente el nivel alto con 15,4%.

Tabla 10. Nivel de inseguridad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	145	41,4	41,4
Medio	151	43,1	84,6
Alto	54	15,4	100,0
Total	350	100,0	

Dentro de los resultados, se encontraron también que los niveles de desempeño laboral guardan el mismo orden del nivel de inseguridad, estando en primer lugar en el nivel medio con 51,7%, seguido del nivel bajo con 25,1% y finalmente el nivel alto con 23,1%.

Tabla 11. Nivel de desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	88	25,1	25,1
Medio	181	51,7	76,9
Alto	81	23,1	100,0
Total	350	100,0	

Discusiones

Esta investigación planteó como objetivo identificar la relación entre la inseguridad laboral y desempeño de los trabajadores peruanos, en una época pos pandémica a fin de identificar si a pesar del aparente restablecimiento de la situación laboral la relación de las variables referidas se asocia. Al realizar la contrastación de las hipótesis de estudio, se identificó una relación inversa y significativa entre la inseguridad laboral y desempeño; eso significa que la población que siente mayor inseguridad laboral, posee un bajo desempeño laboral. Al respecto, Abolade (2018) hace una énfasis especial indicando que los despidos se convirtieron en un fenómeno debido a varios factores, entre ellos las fusiones de las empresas, las adquisiciones y el avance tecnológico que comenzó a reemplazar a la mano de obra, reduciendo así los costos para las empresas. Además, Van et al., (2020) indican que la durabilidad de un contrato está muy relacionado con la inseguridad laboral pues el trabajador tiene una sentimiento de calma cuando conoce sobre cuánto tiempo va a trabajar; sin embargo, va perdiendo la calma e inicia un sentimiento de inseguridad cuando el contrato está a punto de concluir.

Por otro lado, Chirumbolo & Areni (2010) determinan que la inseguridad laboral es un indicador del estado de la salud mental de un trabajador, por lo que afirman que es importante cuidar este estado de los trabajadores para obtener un buen desempeño laboral; en este contexto, el autor respalda que una de las características más importantes para un buen estado mental es un salario adecuado, una amplia oportunidad laboral y empoderamiento en el trabajo, siendo estas muy importantes para tener un buen indicador del desempeño laboral. Bajo este contexto, Shao et al., (2022) afirman que el desempeño laboral tiene una gran amenaza: la inseguridad laboral, por lo que es importante mitigar esta amenaza mediante políticas institucionales que apoyen la idea de la seguridad laboral del trabajador.

Finalmente, otros estudios animan a que las empresas puedan velar por el bienestar de los trabajadores para conseguir un alto desempeño conducente al éxito empresarial (König et al., 2010); de esta manera, identifican que existen ciertos factores que podrían amortiguar los efectos negativos de la inseguridad, siendo estos el lugar de control de trabajo y la comunicación percibida; asimismo, los autores establecen que los trabajadores deben cuidar sus propias actitudes a fin de ser calificados para una posible renovación de contrato laboral, quedando claro que la inseguridad laboral en la mayoría de casos se experimenta después de transcurrir una cierta cantidad de tiempo (Debus et al., 2020).

Conclusiones

El empleo es considerado como un recurso valioso que permite al ser humano satisfacer sus necesidades académicas valorarse así mismo. Una estrategia para el cumplimiento de los objetivos organizacionales es mantener un buen desempeño laboral de los trabajadores. En este orden de ideas, este estudio identificó la relación significativa e inversa de las variables de estudio; es decir, en tanto se incrementa más la inseguridad laboral, el desempeño laboral disminuye; en este contexto, tanto las empresas como los trabajadores deben actuar de manera asertiva, las empresas otorgando políticas que direccionen a la seguridad laboral y los trabajadores desempeñándose de manera correcta a fin de beneficiarse ellos mismos por la remuneración que recibe y protegiendo además la empresa donde laboran.

Comprender el sentimiento de amenaza que dejó la pandemia es un foco de atención que amerita ser estudiado por lo que se recomienda a las empresas implementar reglamentos organizacionales que apertura el paso a generar beneficio propio a los trabajadores.

Referencias Bibliográficas

- Abolade, D. A. (2018). Impact of employees' job insecurity and employee turnover on organisational performance in private and public sector organisations. *Studies in Business and Economics*, 13(2), 5–19. <https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0016>
- Adekiya, A. (2023). Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04408-4>
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Arnau, J., Anguera, M., & Gómez, J. (1990). *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento* (Universida). <https://books.google.com.pe/books?id=TQtBbnk1LSoC&printsec=frontcover>
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.199>
- Capelli, P. (1999). *The new deal at work: Managing the market-driven workforce*. (Boston, MA).
- Chakraborty, I., & Maity, P. (2020). COVID-19 outbreak: Migration, effects on society, global environment and prevention. *Science of The Total Environment*, 728, 138882. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138882>
- Chatterjee, S., Dey, A., & Chaturvedi, H. (2021). Effect of Mentoring on Job Performance among Indian Millennials: A Quantitative Study. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1), 90–104. <https://doi.org/10.24384/nq43-ar60>
- Cheng, G., & Chan, D. (2007). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195–214. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358368>
- Chirumbolo, A., Callea, A., & 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/https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0021>
- De Azevedo, É., Queiroga, F., & Valentini, F. (2020). Short version of self-assessment scale of job performance. *Anales de Psicologia*, 36(3), 543–552. <https://doi.org/10.6018/analesps.402661>
- Debus, M., Unger, D., & König, C. (2020). Job insecurity and performance over time: the critical role of job insecurity duration. *Career Development International*, 25(3), 325–336. <https://doi.org/10.1108/CDI->

- Del Río, D. (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*.
- Fernández, Á. (2004). *Investigación y técnicas de mercado* (ESIC).
<https://books.google.com.pe/books?id=LnVxgMkEhkgC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Froehlich, D. E., Beusaert, S. A. J., & Segers, M. S. R. (2015). Age, employability and the role of learning activities and their motivational antecedents: a conceptual model. *International Journal of Human Resource Management*, 26(16), 2087–2101. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.971846>
- Fute, A., Oubibi, M., Sun, B., Zhou, Y., & Xiao, W. (2022). Work Values Predict Job Satisfaction among Chinese Teachers during COVID-19: The Mediation Role of Work Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su14031353>
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53. <https://doi.org/10.1177/0950017015624399>
- Jiang, L., Lawrence, A., & Xu, X. (2022). Does a stick work? A meta-analytic examination of curvilinear relationships between job insecurity and employee workplace behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1410–1445. <https://doi.org/10.1002/job.2652>
- Jiang, L., & Probst, T. (2019a). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409–133.
<https://doi.org/10.1177/0143831X16652945>
- Jiang, L., & Probst, T. (2019b). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0143831X16652945>
- Jung, H., Jung, Y., & Yoon, H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(June 2020), 102703.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Karatepe, O., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., & Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231–247.
<https://doi.org/10.1177/0143831X09358629>
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->

- Mamani, O., Apaza, E., Carranza, R., Rodriguez, F., & Mejia, C. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(3), 184–193. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Millones-Liza, D., & García-Salirrosas, E. (2022). Development and validation of a self-assessment scale of job performance in teleworking. *ICEMC*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1145/3543106.3543134>
- Millones-Liza, Y., & Garcia-Salirrosas, E. (2021). Analysis of the loyalty and intention to return of the university student: Challenges of educational management in a crisis context. *The 2021 12th International Conference on E-Business, Management and Economics ICEME 2021*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1145/3481127.3481193>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Nugroho, Y., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., SUDIYONO, R., Fikri, M., & Xavir, Y. (2020). Transformational leadership and employees' performances: The mediating role of motivation and work environment. *EduPsyCouns*, 2(1), 438–460.
- Petsri, C. (2014). The follower characteristics and organizational climate influencing operational efficiency of employees: a case study of the information and communications technology business group. *Suthiparitha*, 28(85), 145–160.
- Phan, T. T. H., Tran, H. X., Le, T. T., Nguyen, N., Pervan, S., & Tran, M. D. (2020). The relationship between sustainable development practices and financial performance: A case study of textile firms in Vietnam. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15), 1–21. <https://doi.org/10.3390/SU12155930>
- Sasako, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & Kawakami, N. (2020). Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1–6.
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Shin, Y., Hur, W., & Rhee, S. (2023). A longitudinal investigation of the roles of roles of cognitive and affective job insecurity before and during the pandemic. *European Journal of Psychology Open*, 1–10. <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000031>
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>

- Thu, N. H., Loan, L. T. M., & Quynh, N. D. (2022). Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during the COVID-19 pandemic in Vietnam. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 12(2), 38–55. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-2-38-55>
- Van Der Heijden, B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31(1), 44–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/00483480210412418>
- Van-Vuuren, T., de Jong, J. P., & Smulders, P. G. W. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229–246. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>
- Yao, J., You, Y., & Zhu, J. (2020). Principal–Teacher Management Communication and Teachers' Job Performance: The Mediating Role of Psychological Empowerment and Affective Commitment. *Asia-Pacific Education Researcher*, 29(4), 365–375. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00490-0>
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>

Anexos

Nº	Escala de desempeño laboral
1	Realizo correctamente las tareas difíciles.
2	Trato de actualizar mis conocimientos técnicos para hacer mi trabajo
3	Hago mi trabajo de acuerdo a lo que la organización espera de mí
4	Planifico la ejecución de mi trabajo definiendo acciones, plazos y prioridades.
5	Planifico acciones de acuerdo a mis tareas y rutinas organizacionales.
6	Tomo iniciativas para mejorar mis resultados en el trabajo
7	Busco nuevas soluciones para los problemas que puedan surgir en mi trabajo.
8	Trabajo duro para hacer las tareas que se me asignan.
9	Ejecuto mis tareas previendo sus resultados
10	Aprovecho las oportunidades que pueden mejorar mis resultados en el trabajo.

Nº	Escala de inseguridad laboral
1	Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo.
2	Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo.
3	Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo.
4	Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo.