



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

La estabilidad laboral legal y su relación con la disminución de la
eficiencia y productividad en empresas de Trujillo 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Mendoza Mata, Melani Geraldine (orcid.org/0000-0002-6403-6315)

ASESORES:

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO - PERÚ
2024**

Dedicatoria

A mi familia, por haberme ayudado durante todo este trayecto y no dejar que me rindiera.

A mi persona, por haber superado muchas pruebas en mi vida y seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios por haberme permitido lograr mis metas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La estabilidad laboral legal y su relación con la disminución de la eficiencia y productividad en empresas de Trujillo 2023

", cuyo autor es MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 12 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN DNI: 18141423 ORCID: 0000-0002-8491-0751	Firmado electrónicamente por: JSALINASG el 12-01- 2024 10:08:00

Código documento Trilce: TRI - 0731488



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La estabilidad laboral legal y su relación con la disminución de la eficiencia y productividad en empresas de Trujillo 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MELANI GERALDYNE MENDOZA MATA DNI: 76134887 ORCID: 0000-0002-6403-6315	Firmado electrónicamente por: MGMENDOZAM el 12- 01-2024 10:36:23

Código documento Trilce: TRI - 0731487

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad de asesor.....	iv
Declaratoria de autenticidad de autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, subcategorías.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	14
3.4. Participantes.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimientos.....	15
3.7 Rigor científico.....	16
3.8 Método de análisis de información.....	18
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VII.RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de gráficos

Gráfico 01	Factores que disminuyen la eficiencia y productividad.....	19
Gráfico 02	Relación entre la estabilidad laboral y la motivación.....	19
Gráfico 03	Permanencia en el trabajo.....	20
Gráfico 04	La estabilidad laboral desarrolla aptitudes y habilidades.....	20
Gráfico 05	La estabilidad laboral limita el esfuerzo del trabajador.....	21
Gráfico 06	La legislación sobreprotege al trabajador.....	21
Gráfico 07	Limitación de la libertad empresarial.....	22
Gráfico 08	Eliminación de la estabilidad laboral.....	22

RESUMEN

La presente investigación aborda el tema de la estabilidad laboral absoluta en el Perú y sus implicancias en la realidad laboral empresarial, como objetivo de la investigación se buscó encontrar la relación de causalidad entre la estabilidad laboral con la eficiencia y productividad, en la cual la estabilidad laboral absoluta en nuestro país afecta el desarrollo de las habilidades y aptitudes de los trabajadores. Esta investigación es de tipo cualitativa, lo que permitió estudiar las teorías fundamentadas así como hacer un análisis de la afectación de esta variable en las empresas privadas, teniendo como resultado que el 100% de las empresas privadas encuestadas consideran que la permanencia en el trabajo o la estabilidad laboral debe estar supeditada al rendimiento, eficiencia y productividad de lo contrario sienten que se limita su autonomía para tener el vínculo laboral con un mal trabajador. Por lo que, se concluyó con un 57.1% que las empresas privadas están a favor de la eliminación de la estabilidad laboral absoluta, ya que, así generaría un aumento en el rendimiento y la productividad de sus trabajadores.

Palabras clave: Estabilidad laboral, eficiencia y productividad.

ABSTRACT

The present research addresses the issue of absolute job stability in Peru and its implications in business work reality. The objective of the research was to find the causal relationship between job stability with efficiency and productivity, in which the Stability Absolute labor market in our country affects the development of the skills and aptitudes of workers. This research is qualitative, which makes it possible to study the grounded theories as well as make an analysis of the impact of this variable on private companies, resulting in 100% of the private companies surveyed considering that permanence in work or Job stability must be subject to performance, efficiency and productivity, otherwise they feel that their autonomy is limited by having a job relationship with a bad worker. Therefore, it was concluded with 57.1% that private companies are in favor of eliminating absolute job stability, since this would generate an increase in the performance and productivity of their workers.

Keywords: Job stability, efficiency and productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo empresarial ha cambiado de forma vertiginosa, aplicando nuevas tecnologías y estrategias, e impulsando la productividad en los trabajadores, lo que ha dado lugar a una transformación en las empresas. Las relaciones laborales y su permanencia en el tiempo han tenido dramáticas vicisitudes. Los “millennials” buscan menos estabilidad laboral, mientras que los trabajadores que tienen un contrato indeterminado han caído en la pasividad producto de la seguridad laboral afectando la productividad de las empresas.

La OIT, en su artículo N°158 se pronuncia respecto a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, en el cual, se considera que si un trabajador goza de estabilidad laboral y es despedido intempestivamente, la reparación de este daño le otorga tres posibilidades al trabajador, la reposición, indemnización y otras prestaciones.

Charca (2017), menciona que la estabilidad laboral ha trascendido cualquier escenario legal para poder cumplir la función macroeconómica y generadora de una aceptación. Auer (2007), señala que la estabilidad laboral sigue siendo una de las características principales en los mercados de trabajo contemporáneos, aunque este concepto ha ido evolucionando a través del tiempo. En el 2002, el trabajador alemán permanecía con el mismo empleador un promedio de 10 años, mientras que el francés 11 años, el británico, 8 años, mientras que el americano promedio 6 años aproximadamente, como podemos apreciar en esos países los trabajadores no inician ni culminan su vida laboral en la misma empresa sino que, hay un alto índice de rotación laboral. Auer (2007), sostiene que después de ciertos números de años la productividad de los trabajadores disminuye afectando el rendimiento económico de la empresa.

La estabilidad laboral está relacionada con el derecho que tiene directamente un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o en una organización hasta que llegue el tiempo de retirarse o jubilarse, sin embargo, siempre ha generado controversias en los distintos países alrededor del mundo, por la relación directa y asimétrica entre trabajadores y empleadores. Si bien es cierto, en el Perú los trabajadores cuentan con una legislación protectora de la estabilidad laboral, de una manera casi absoluta, en el otro extremo se encuentran los empleadores que requieren se flexibilice la legislación laboral permitiéndoles cesar o prescindir de algunos trabajadores por distintas razones, siendo la principal, la baja productividad laboral de estos.

La Constitución establece en el artículo 27° establece que el Estado hace reconocimiento del derecho a la estabilidad en el trabajo, así que los trabajadores solo pueden ser despedidos por una causa justa que esté señalada en la ley, además que sea debidamente verificada y comprobada.

A partir de mi experiencia profesional en una gran empresa, con miles de trabajadores, es que, en el desarrollo de la presente investigación me formulé el siguiente problema: “¿La estabilidad laboral por mandato legal tiene relación con la disminución de la eficiencia y la productividad en las empresas privadas de la ciudad de Trujillo 2023?. Se planteó como objetivo general, determinar si la estabilidad laboral por mandato legal disminuye la eficiencia y la productividad en los trabajadores de las empresas privadas en la ciudad de Trujillo 2023”. Y, como objetivos específicos, determinar qué factores pueden generar la disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas, determinar si desde el punto de vista psicológico, el trabajador peruano que sabe que ya goza de la estabilidad laboral absoluta por ley, se siente más motivado para producir más o por el contrario siente ya no es necesario esforzarse mucho, determinar si la permanencia en el trabajo supeditada al buen rendimiento y productividad, puede potenciar el desarrollo de aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa.

El presente trabajo de investigación se justifica por su relevancia social, sus implicancias prácticas, y su valor teórico. El siguiente trabajo resulta socialmente relevante en nuestra realidad post-pandemia, a la cual aún seguimos adaptándonos de hacer teletrabajo, que quiérase o no, generó cierto relajamiento en el cumplimiento de las labores a volver a realizar el trabajo de manera presencial, donde existe más control por parte del empleador. La pandemia colocó a las empresas privadas en una situación sumamente difícil, pues no tenían ingresos, no producían y sin embargo, no podían prescindir de sus trabajadores porque tenían estabilidad laboral, lo que llegó a que muchas empresas terminarían cerrando, sin dejar de lado el bajo crecimiento económico de nuestro país en el 2022 y el nulo crecimiento en el 2023, ha dado lugar a que muchas empresas ya no puedan seguir manteniendo a todos sus trabajadores dentro de la empresa y no obstante, no pueden prescindir de estos con la facilidad que se requiere en estos casos, lo que hace necesario darle a las empresas las herramientas legales que les permitan racionalizar a su personal, a efecto de volver a crecer, lo que a su vez conllevará la generación de nuevos puestos de trabajo formales. La relevancia económica guarda relación con lo señalado en el párrafo anterior, puesto que, el obligar a las empresas a mantener personal que ya no es necesario o cuyo rendimiento y productividad no está a la altura del rendimiento y productividad de los demás trabajadores, da lugar a que la maquinaria empresarial no funcione adecuadamente, lo que genera una disminución en la rentabilidad de la empresa. Lo que a su vez, da lugar a una disminución en los ingresos del Estado, porque si las empresas ganan menos, tributan menos y eso afecta a todos. Esta investigación busca demostrar que los inversionistas privados requieren de una flexibilización de la estabilidad laboral a efecto de mejorar la productividad de las empresas por la vía de la automatización de los trabajadores, quienes encontrarán la garantía de su estabilidad en su trabajo, en su buen rendimiento y productividad, toda vez que ninguna empresa prescinda de un buen trabajador, esto tiene su vez un gran impacto en la economía del país, pues las inversiones que generan las

empresas privadas de la micro, pequeña, mediana y gran empresa a nivel nacional representan un 80% del crecimiento económico de cualquier país, con una economía libre de mercado, es así que cualquier empresa privada debería tener la libertad de prescindir de los servicios de un trabajador que se reduzca a mejorar su rendimiento y productividad a pesar de las capacitaciones que le brinda el empleador.

Finalmente, es menester incorporar nuevos métodos y estrategias para mejorar el desempeño de los trabajadores, lo que tendrá como resultado una mejora en la productividad de las empresas, lo que a su vez, conllevará la mejora financiera de las empresas, que se traducirá en mejoras salariales de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Para comenzar a desarrollar el tema en cuestión es menester conocer como surge la estabilidad laboral. Es el contrato de trabajo el que da origen al vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Toyama (2015) nos menciona que el artículo 4° de la LPCL, señala que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. De esta definición se infiere que, el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, para lo cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios de forma personal en forma remunerada, y la otra parte al pago de la remuneración correspondiente, además el empleador goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

En otras palabras, el contrato de trabajo no es más que un acuerdo voluntario entre el trabajador, necesariamente una persona natural, y el empleador, que puede ser una persona natural o jurídica, en virtud del cual el primero, se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo a cambio de una remuneración.

A lo largo de la historia, el contrato de trabajo, se ha visto como un acuerdo continuo en el que ambas partes, el empleado y el empleador tienen obligaciones, el trabajador debe prestar sus servicios en un horario establecido y el empleador debe pagar por estos servicios. Esta continuidad laboral es fundamental y refleja 2 aspectos, la estabilidad de entrada, que es al comienzo del empleo y la estabilidad de salida, en caso de la terminación del contrato; en el inicio un empleado debe obtener la estabilidad de entrada, superando el periodo de prueba, que en el Perú es 3 meses, en el régimen laboral privado. Sin embargo, trabajar continuamente no garantiza la estabilidad laboral, se deben cumplir ciertos

requisitos legales. La legislación peruana y la legislación comparada permite que el empleador pueda despedir al trabajador unilateralmente durante el período de prueba pero pasado este periodo, el trabajador adquiere la estabilidad laboral.

Por otro lado, la estabilidad laboral desde la perspectiva jurídica ha cambiado desde la Constitución de 1979 a la de 1993. Consideramos que la estabilidad laboral, en esencia, constituye un Derecho laboral que busca preservar el contrato de trabajo frente a situaciones desfavorables en la relación laboral, fundamentándose en el principio de continuidad laboral recogido en la ley, derivado del principio protector que busca corregir el desequilibrio entre las partes del contrato de trabajo, es decir, busca corregir la asimetría existente entre el trabajador y el empleador. Carrillo (2001) menciona que existen 2 tipos de estabilidad laboral en el Perú, la entrada, que busca dar permanencia a la relación laboral (en la contratación) y la de salida que protege al trabajador frente al término de la relación laboral (Despido). La estabilidad laboral a su vez se subdivide en absoluta y relativa, de manera similar, de acuerdo a las observaciones de Toyama (2001) acerca de los derechos personales de los empleados en la Constitución del 79, se debe resaltar que, esta Constitución reconocía 2 tipos de estabilidad laboral, la que se relaciona con la incorporación a un empleo y la que está relacionada con la finalización del mismo. Si comparamos la Constitución de 1979 con la de 1993 respecto a la estabilidad laboral, no se advierten cambios relevantes, ya que, a pesar de la falta de una regulación expresa en la última, es decir, en la del 93, los trabajadores disfrutaban de una sobreprotección de la estabilidad laboral absoluta en la práctica, reflejada en la posibilidad de impugnar despido, solicitar la reposición en casos distintos a un despido nulo y reclamar además el pago de una indemnización.

Por su parte, Barassi, (1953), ofrece una definición de estabilidad laboral desde el punto de vista del trabajador, subordinado del empleador privado, considerando que es el derecho de aquél de conservar su empleo

durante toda su vida laboral, siempre y cuando no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada. En la ley actual, la estabilidad laboral, como lo señala Toyama (2020), busca la conservación de un contrato de trabajo frente a las adversidades que puedan surgir de la relación de trabajo.

En la actualidad, la perspectiva sobre la estabilidad laboral ha experimentado un cambio significativo, antes, el objetivo principal era tener un empleo estable que proporcionará al trabajador seguridad económica a lo largo de la vida laboral, sin embargo, en el contexto actual, caracterizado por la competencia global y la falta de estabilidad, incluso en las empresas formales, la estabilidad se ha convertido en un tema secundario, ya que muchos jóvenes peruanos buscan empleo de manera activa y muestran una tendencia a la movilidad laboral, es decir, a cambiar de una empresa a otra, generalmente por mejoras económicas, lo que es bueno por cuanto es un indicador de que el trabajador siente que su habilidad en la empresa vale más de lo que le pagan.

En términos más simples, la estabilidad laboral se refiere estrechamente a la protección específica contra el despido. El convenio 158 de la OIT enfatiza la necesidad de garantías adecuadas contra el uso de contratos a plazo fijo con el propósito de eludir la protección establecida en dicho convenio, la recomendación 166 de la OIT complementa esto al sugerir que una medida para garantizar la estabilidad laboral es limitar la utilización de los contratos a plazo fijo solo en situaciones donde la naturaleza del trabajo lo justifique.

Americo Pla (1978), explica el principio de continuidad, como la actual preferencia del derecho laboral por asegurar la duración más extensa de la relación laboral, considerando todos sus aspectos. Este principio se refiere a la preferencia por los contratos a plazo indeterminado o duración indefinida, y la renuencia a aceptar la rescisión unilateral del contrato por parte del empleador.

En el contexto de la continuidad de una empresa como entidad económica y sus implicancias en el empleo, el concepto de estabilidad se relaciona con la oportunidad que esta continuidad brinda a los trabajadores para mantener su empleo de forma continua, generalmente con contratos de tiempo indefinido, en los cuales el empleador no puede despedirlos sin causa específica establecida en la ley.

En el derecho español, Garcia (1975), experto en Derecho laboral, señala que la legislación tiene una inclinación a sobreproteger a los trabajadores, y la estabilidad laboral se logra en ciertos casos cuando el contrato de trabajo es a tiempo indefinido. En Brasil, antes de los actuales cambios legislativos, existía una práctica denominada estabilidad decenal, según la cual adquiría la estabilidad después de 10 años, es decir, que los empleados que habían laborado en la misma empresa por el periodo de 10 años, tendrían una protección contra el despido injustificado. Actualmente la legislación laboral brasileña, otorga la estabilidad en el empleo a todos los trabajadores con contrato a plazo indeterminado, y sólo podrán ser despedidos por causa justificada.

En el derecho colombiano, se afirma que la estabilidad laboral reforzada, es una figura que deriva de normativas cuya esencia se fundamenta inicialmente en la protección del empleado contra el despido en situaciones de vulnerabilidad, esta protección también abarca casos de debilidad manifiesta, ya sea de manera temporal o permanente. La relevancia de esta salvaguarda vinculada con otros derechos fundamentales, radica que se ha conferido el estatus de un derecho fundamental.

Lo cierto es que la estabilidad puede generar un riesgo de inestabilidad y lo más acertado al respecto lo dispone la legislación alemana, el trabajador goza del derecho a la estabilidad o permanencia en el empleo desde el momento en que ingresa al servicio con el carácter de trabajador efectivo, vale decir, después del periodo de prueba que para el ejercicio de la estabilidad podría ser de 1 año a 6.

Montenegro (1968), manifiesta que, la estabilidad laboral garantiza la permanencia en el trabajo, mientras subsista la causa que le dieron origen, es decir, el contrato de trabajo se mantendrá vigente, salvo que medien causas justas como la disolución del contrato o sobrevenga la muerte del trabajador o culmine la vida laboral de este, ya sea por jubilación o por incapacidad permanente, o porque la empresa se extinga por quiebra o cualquier otra causa. Es necesario hacer presente que, la estabilidad está referida a la estabilidad a la permanencia en el empleo y no en el cargo. Es necesario precisar que en ocasiones la conservación del empleo implica, el cambio en el puesto o cargo, ya sea por reestructuración en la organización de las empresas, por la incorporación de adelantos tecnológicos, o por ascensos.

El concepto de estabilidad laboral ha ido mutando con el tiempo. Antes, la idea imperante era mantenerse en el mismo trabajo a lo largo de la vida laboral y así, garantizar la seguridad familiar, social, económica y personal; sin embargo, en la actualidad, en un entorno globalizado y altamente competitivo, donde las empresas luchan por mantener su estabilidad financiera, la estabilidad laboral se ha vuelto menos prioritaria, especialmente para la generación más joven. En el Perú, muchos jóvenes están dispuestos a cambiar de empleo con frecuencia en busca de oportunidades de trabajo, dado la alta demanda laboral en el país, de manera que para quienes sienten que tienen la capacidad de aportar más a la mejora y productividad en las empresas, no están pensando en mantenerse en el mismo puesto de trabajo por tiempo indefinido, sino en buscar dónde pueden mejorar sus condiciones económicas. Esto ha llevado a que muchos jóvenes, pero nos busquen oportunidades en el extranjero. Como resultado, la estabilidad laboral se ha convertido en una preocupación que afecta sólo a un pequeño porcentaje de trabajadores, en la mayoría personas en etapa adulta.

El artículo 25 del decreto legislativo 728 de la Ley de productividad y competitividad laboral, decreto supremo 003-97-TR., establece, en los

literales a) y b), que el incumplimiento de obligaciones y la disminución de rendimiento deben ser consideradas faltas graves. La falta grave en el ámbito laboral es importante en el derecho de trabajo, como menciona Pasco (1984), es casi la única causa unánimemente aceptada para la terminación justificada del contrato de trabajo. A causa de ello, probarla es sumamente complicado hoy en día, la decisión de despedir a un trabajador “pasivo” puede generar un aferramiento aún mayor al cargo o puesto de trabajo para el que ya dejó productivo, pudiendo este aducir hostigamiento laboral por la exigencia y desarrollo eficiente de sus funciones.

Es aquí donde surge el debate sobre la estabilidad en el trabajo, mientras que las empresas optan por cuestionar esta norma limitativa de su derecho al despido, que limita su facultad de tener un manejo libre de uno de los elementos que determinan el nivel de productividad, de acuerdo con las necesidades del mercado y con la cantidad adecuada de trabajadores, permitiéndoles prescindir de malos trabajadores, teniendo más productividad, costos más bajos y menos conflictos, otro sector se ha resignado a admitir las limitaciones de su potestad de decisión respecto a la permanencia de ciertos trabajadores en la empresa.

Valdés, (1985), menciona que para los empleadores existe una escasa libertad para rescindir los contratos de trabajo, y esta es una causa básica de la caída de la productividad de la empresa. Los empleadores argumentan que, cuando un empleado se considera inamovible en su puesto de trabajo, no tiene mayor motivación para desarrollar al máximo su eficiencia. Los trabajadores a su vez, replican que, por el contrario, el sentirse seguros de que no serían despedidos en cualquier momento y por cualquier razón, es para ellos la mayor motivación para dedicar sus esfuerzos a mejorar su eficiencia productiva e incrementar las utilidades de la empresa.

Es importante, para determinar las causas de la disminución de la eficiencia y la productividad de los trabajadores analizar otras variables a parte de la estabilidad laboral como por ejemplo, la capacitación de los

trabajadores. Así tenemos que, el Foro Económico Mundial FEM (2012), analizó la percepción de los empresarios acerca de la disponibilidad y la inversión de las empresas en los servicios de capacitación en cada país, realizando dos preguntas a los empresarios peruanos. Las preguntas fueron las siguientes: ¿En su país, en qué medida están disponibles servicios de entrenamiento especializados de alta calidad y la segunda pregunta, ¿En qué medida las empresas invierten en entrenamiento y desarrollo de los trabajadores?. De estas 2 preguntas podemos manifestar que a pesar de que la capacitación laboral cada vez es mayor en el país, la percepción que tienen las empresas sobre su calidad es baja en el Perú. Y la percepción de los empresarios peruanos respecto a la inversión en los servicios de capacitación son menores al promedio mundial y que el latinoamericano, lo cual conduce al Perú en el puesto 93 de 114 países disponibles.

En Perú, el programa de capacitación laboral juvenil CLJ es una modalidad de formación que permite a los participantes y beneficiarios a adquirir experiencia práctica en situaciones reales de trabajo, tal como se establece en la ley 28518 en el año 2019. Las estadísticas revelan que más del 28% de la población peruana se encontraba en el Grupo de jóvenes de 15 a 29 años, en los cuales un 18% no estaba empleado ni estudiaba, según datos del INEI en 2020. Esto indica que las empresas no suelen contratar a jóvenes que carecen de experiencia y capacitación, lo que a su vez contribuye a que aumente la tasa de desempleo. El gobierno tiene políticas destinadas a fomentar la formación laboral de jóvenes y adultos que a corto plazo les proporcionan habilidades y conocimientos, mejorando sus posibilidades de conseguir empleo. Considero que esta política debe potenciarse, pues mientras más capacitado esté un trabajador, más fácil será conseguir empleo y por otra parte, su alta capacitación dará lugar a que se incremente su rendimiento y su productividad, que son los elementos que realmente constituyen la raíz de la estabilidad laboral vinculada a la productividad de las empresas.

Respecto a la productividad empresarial, Harvard Business Review y el CEO de Best Buy, Hubert Joly (2021), detalla sobre “la multifacética crisis a la que nos enfrentamos ha hecho aún más evidente que las empresas y la sociedad no pueden prosperar si sus empleados no están en capacidad de enfrentar nuevas metas en el trabajo”. No he encontrado trabajos de investigación donde se haya estudiado la relación de causalidad de la estabilidad laboral y la disminución de la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas.

Es evidente que, si las empresas invirtieran más en capacitar a sus trabajadores potenciando sus talentos y habilidades, en teoría, esto debería mejorar la eficiencia y productividad de los mismos, por lo que, esto debería ser una política institucional; sin embargo, si a pesar de esas capacitaciones no se advierte una mejora en la eficiencia y productividad del trabajador debería permitirsele al empleador prescindir de ellos sin necesidad de otras causas o requisitos.

La productividad de una empresa es fundamental en la lucha por la supervivencia en un mercado cada vez más competitivo, razón por la cual, el capital humano es una pieza clave dentro de otras variables para poder controlar y mejorar la producción. Es necesario hacer entender a los trabajadores, que la mejora constante de su eficiencia y productividad en la empresa, generará un beneficio mutuo para ambas partes de la relación laboral y que su estabilidad en el trabajo estará asegurada en tanto se mantenga esa mejora.

La realidad nos demuestra que muchas veces, cuando el trabajador sabe que ya goza de estabilidad laboral, se genera en él un estado de apatía, y falta de interés en el cumplimiento de sus labores. Torres (2018), señala que, la ausencia de eficiencia causa graves consecuencias en el desarrollo de la empresa, lo cual es cierto, sin que el empleador pueda prescindir sin problemas de los trabajadores que asumen esta actitud.

Considero que esta sobreprotección al trabajador es la que debilita la economía empresarial en el Perú. Las normas laborales atan de manos al empleador y limitan la libertad económica empresarial de prescindir de los servicios de un trabajador que simplemente ha dejado de ser eficiente y productivo en una empresa. Creo que no hay dudas, respecto a que la estabilidad laboral absoluta produce una disminución en la eficiencia y en la productividad de una empresa.

Las distintas opiniones acerca de la estabilidad laboral con argumentos a favor y en contra de la misma provienen de diferentes corrientes de pensamiento económico empresarial. Así tenemos que, hay quienes sostienen que la economía de mercado y la flexibilidad, es esencial para la eficiencia económica, la estabilidad laboral excesiva puede considerarse un obstáculo para la adaptación rápida a las condiciones cambiantes del mercado, entonces en un entorno empresarial, altamente competitivo, como es el mercado en la actualidad, que cambia de una manera constante, la estabilidad laboral excesiva puede obstaculizar la capacidad de las empresas para innovar y adaptarse a nuevas tecnologías o cambios.

Tener trabajadores desmotivados y apáticos, simplemente retrasan la producción y la productividad empresarial generando mayores costos a la empresa. La excesiva protección de la estabilidad laboral genera elevados costos laborales afectando la productividad como ya se ha señalado, pues las empresas, tienen que enfrentar dificultades para ajustar la fuerza laboral a los cambios que imponen las nuevas tecnologías. La estabilidad laboral puede conducir a la rigidez empresarial dentro del mercado laboral, haciendo más difícil que las empresas puedan incentivar a sus trabajadores para que cambien de empleo según sus habilidades y preferencias.

Entonces, ¿Es la estabilidad laboral realmente una patología que afecta la eficiencia y la productividad de los trabajadores en las empresas?. En mi opinión, sí lo es, la estabilidad laboral genera que los trabajadores se

sientan confiados en que ya no podrán ser despedidos, salvo que medie una de las pocas causas grave de despido establecidas en la ley, en consecuencia, se vuelven apáticos y desinteresados en el cumplimiento de sus funciones, lo que evidentemente afecta la eficiencia y productividad de las empresas.

Narro (2021) señala que la estabilidad laboral del trabajador no debe depender de la empresa en la que labora, sino que por el contrario, la estabilidad laboral debe depender de la habilidad que el trabajador tenga para generar valor en el mercado laboral.

Esta crítica está relacionada con el proyecto de investigación, porque la estabilidad laboral no está relacionada con la inamovilidad de la persona en la empresa, incluso como algunos autores mencionan, es casi un derecho posesorio de un cargo, sino que por el contrario, la estabilidad laboral no debe constituir una patente de indisolubilidad de la relación laboral y mucho menos una garantía total o absoluta de permanecer en un empleo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cualitativo básico, ya que trabajó con análisis de teorías comparativas, leyes y normas para contribuir al conocimiento científico (CONCYTEC 2018). Según Gonzales (2019), una investigación de tipo práctica estudia las metas y sigue como las lógicas del proceso de investigación así mismo mantienen una interacción de consistencia con los postulados al modelo científico al que se aplica a cada enfoque de investigación.

El diseño de investigación fue de teorías fundamentadas, ya que se analizaron teorías y se analizó la actual ley laboral, lo cual Hernández (2014) nos dice que “estos estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.”

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Sé consideraron las siguientes categorías: La estabilidad laboral absoluta por mandato legal, la disminución de la eficiencia y productividad como subcategorías, eficiencia y productividad en la investigación. (Anexo 01).

3.3. Escenario de estudio:

La presente investigación se ejecutó en la ciudad de Trujillo, distribuyendo la encuesta en las empresas de la ciudad, fueron 07 las empresas seleccionadas, además se entrevistó a los empresarios y

abogados cuyo aporte permitió corroborar a través de su opinión empresarial y jurídica alcances de limitativa de la ley.

3.4 Participantes

Se obtuvo como participantes a (07) empresas de la ciudad de Trujillo, las mismas que intervinieron en la investigación a través de la encuesta, respondiendo acerca de si la estabilidad laboral absoluta afecta o disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores, los cuales ayudaron obtener información certera sobre la realidad en nuestro país.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se usó la encuesta como técnica, dicha aplicación del instrumento se empleó como un medio eficaz y eficiente para recopilar información sobre una problemática actual en las empresas respecto a la estabilidad laboral, y como instrumento de recolección de datos se utilizó el formulario de Google forms que constaba de 08 preguntas en relación al tema de investigación.

3.5 Procedimientos

Algunos autores como Martínez y González (2018), indican que el cuestionario previo a su aplicación requiere a los expertos evaluar el lugar adecuado, si alguno de los participantes puede relacionarse con el tema de la investigación o tiene conocimiento sobre del tema a estudiar. En este trabajo la encuesta fue validada por 03 expertos en la materia.

Se solicitó previamente a la Universidad César Vallejo, la autorización y carta de presentación para evaluar a las empresas, con este permiso se pudo ingresar a las empresas, conversar con los empresarios acerca del tema en cuestión, después de brindarles algunos alcances se procedió a realizar la evaluación de la encuesta.

3.7 Rigor científico

Los instrumentos aplicados en esta investigación fueron cuidadosamente revisados por tres expertos, por lo que, los mismos que realizaron una observación, y se procedió a levantar la misma, quedando conforme para la evaluación, lo que sirvió para realizar la encuesta a las empresas y abogados.

3.6 Método de análisis de datos

Esta investigación comenzó por realizar el procesamiento de recolección de datos válidos que tuvieron una validación profesional, con relación a los datos obtenidos mediante el instrumento validado, los cuales correspondían a nuestras categorías, así mismo la aplicación de la encuesta obtuvo la información real que nos proporcionaron las empresas, y al finalizar se contrastó con las teorías aplicadas en el marco teórico con el objetivo que fueran los participantes que aportaran confirmando o no con sus respuesta la realidad empresarial respecto a la estabilidad laboral absoluta, lo cual tuvo resultados positivos logrando el objetivo general de la tesis. En este contexto a evaluar, en cuestión a los resultados, se tendrá en cuenta si existe coherencia y pertinencia, lo cual permitirá continuar con la visualización o no de la problemática abordada. (Suarez, 2016, como se citó en Monteza, 2019).

3.7 Aspectos éticos

La investigación realizada fue pura creación e inventiva de la autora, en honor a la verdad, sin falsificar información o adulterarla, además se cumplió con el respeto del consentimiento informado, con participación voluntaria, y confidencialidad de los datos brindados de cada una de las empresas que fueron parte de esta investigación,. Además, los participantes fueron tratados con igualdad y equidad, respetando su

derecho a la no discriminación, ser sesgado por algún tipo de cuestiones éticas, religiosas, orientación sexual, etc. Así mismo, la opinión de los participantes fue estrictamente ética respetando sus decisiones, tratando de maximizar los beneficios obtenidos de la recolección de información prevalencia a los derecho a la reserva, confidencialidad y protección de la integridad de cada participante en la investigación (APA, 2017).

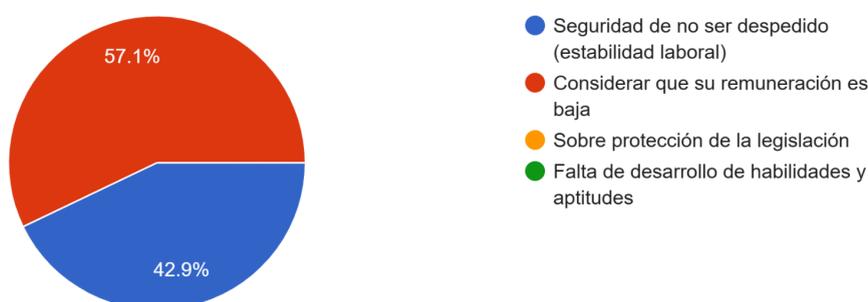
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Gráfico 01: Factores que generan disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en la empresa

¿Qué factores cree usted que pueden generar disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en su empresa?

7 respuestas

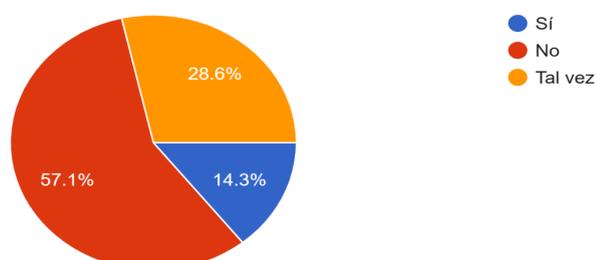


Este gráfico demuestra que la mayoría de las empresas con un 57.1%, considera que la seguridad en el trabajo genera disminución en la eficiencia y productividad.

Gráfico 02: Relación entre el trabajador que ya goza de estabilidad laboral y la motivación a aumentar la producción.

¿Considera usted que el trabajador que ya goza de "estabilidad laboral" se siente motivado a producir más?

7 respuestas



Este gráfico evidencia que el 57.1% de empresas, considera que, cuando sus

trabajadores gozan de una estabilidad laboral no se sienten motivados a producir más en sus centro de labores.

Gráfico 03: La permanencia en el trabajo supeditada al buen rendimiento y productividad

¿Considera usted que la " permanencia en el trabajo" debe estar supeditada al buen rendimiento y productividad?

7 respuestas

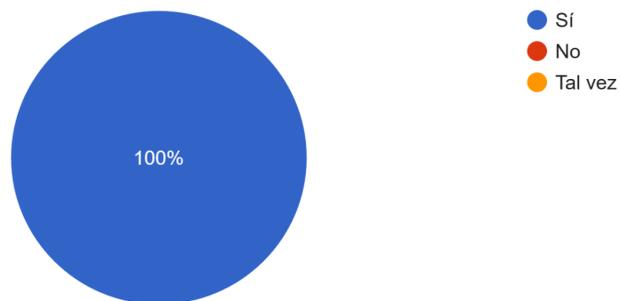
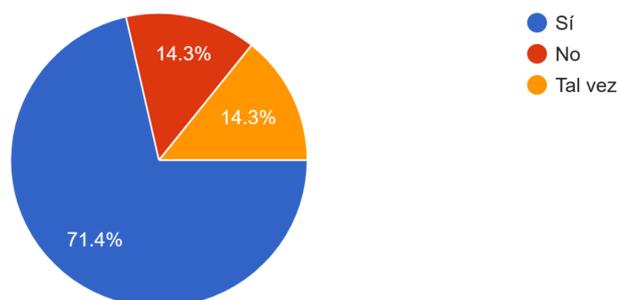


Gráfico 04: La estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento mejora aptitudes y habilidades de los trabajadores.

¿Considera usted que la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa?

7 respuestas

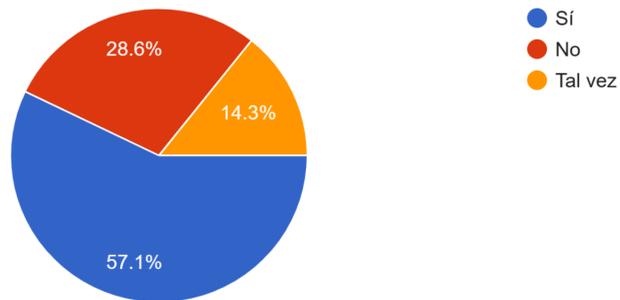


El siguiente gráfico demuestra que el 71.4% de las empresas considera que la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento genera el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores.

Gráfico 05: La estabilidad laboral absoluta hace que el trabajador ya no se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa.

¿Considera usted que la "estabilidad laboral absoluta" hace que el trabajador ya NO se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa?

7 respuestas



El siguiente gráfico demuestra que el 57.1% de las empresas considera que la estabilidad laboral hace que el trabajador no se sienta motivado por mejorar su eficiencia y productividad dentro de la empresa.

Gráfico 06: La legislación es sobreprotectora de los trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad.

Considera usted que nuestra legislación es sobreprotectora de los trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad?

7 respuestas

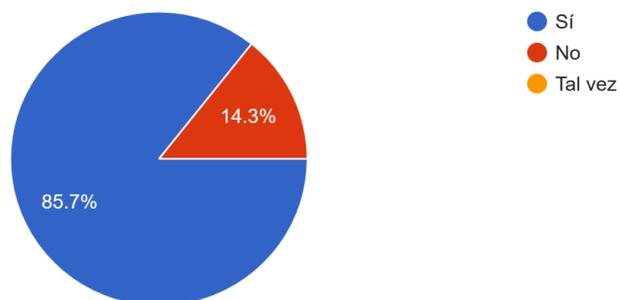
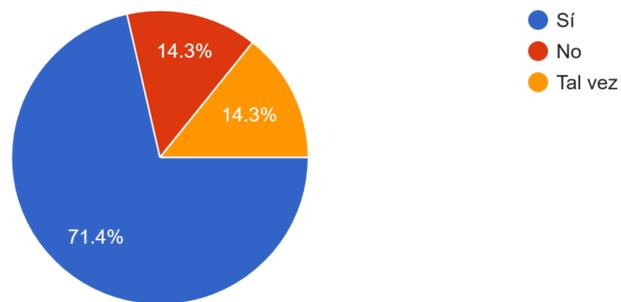


Gráfico 07: Se limita la libertad del empleador al no permitirsele prescindir de un trabajador cuando lo considere conveniente por baja eficiencia y productividad.

Considera usted que se limita la libertad del empleador al no permitirsele, prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente, por baja eficiencia y productividad?

7 respuestas

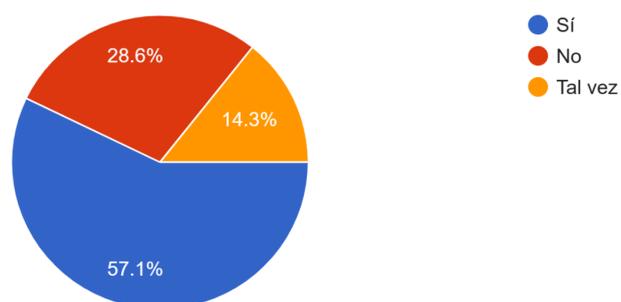


El siguiente gráfico muestra que el 71,4%, considera una limitante no poder prescindir a un mal trabajador por baja de eficiencia y productividad.

Gráfico 08: La eliminación de la estabilidad laboral absoluta genera una mejora en la eficiencia y productividad.

Considera usted la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora en la eficiencia y productividad?

7 respuestas



En el siguiente gráfico, se evidencia que la mayoría de las empresas con un 57,1%, considera que la eliminación de la estabilidad laboral absoluta podría generar una mejora considerable en la eficiencia y productividad de las empresas.

DISCUSIÓN

Respecto a mi primer objetivo específico: determinar qué factores pueden generar la disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas, se obtuvo como resultado, de acuerdo con el gráfico 01, que el 57.1% de las empresas considera que el primer factor que afecta la disminución de la eficiencia y productividad del trabajador, es el considerar que su remuneración es baja, y el segundo factor, es la seguridad del trabajador de no ser despedido con un 42.9%. Como se advierte de los antes expuesto, existe una diferencia de 14% entre quienes opinan que es el tema remunerativo lo que afecta el rendimiento de los trabajadores y los que consideran que es la estabilidad en el empleo. Como vemos los criterios están divididos, si bien es verdad la diferencia que se advierte en los porcentaje del gráfico 01, indica que la mayoría opina que se trata de un tema remuneraciones no debemos perder de vista que el 42.9% opina que es por la estabilidad laboral, siendo este un porcentaje importante. Desde mi punto de vista, y a partir de mi experiencia profesional, considero que es la estabilidad en el empleo lo que, en primer lugar desincentiva el incremento de la eficiencia y productividad de los trabajadores, pues lo cierto es que, el incremento de las remuneraciones no necesariamente garantiza que va a mejorar el rendimiento del trabajador puesto que este, ya se siente seguro en su puesto de trabajo, sabiendo que el empleador no podrá prescindir de él salvo medie causa justa. Lo dicho se puede verificar en el rendimiento de los trabajadores que laboran por comisión, donde se puede apreciar que hacen su mejor esfuerzo a efecto de superar las metas propuestas, ya que eso incidirá en el aumento de su remuneración, y en su permanencia en su puesto de trabajo, no se trata de pretender de que nos paguen más para rendir más sino rendir más para que nos paguen más, sino de rendir más para tener estabilidad. Es evidente que, un trabajador nuevo que aún está en el periodo de prueba, va a realizar su mejor esfuerzo para mantener su puesto de trabajo, y ese esfuerzo se va a relajar, en mayor o menor grado, cuando adquiera estabilidad laboral por mandato legal.

Respecto a mi segundo objetivo específico, determinar si desde el punto de vista psicológico, el trabajador peruano que sabe que ya goza de la estabilidad laboral absoluta por ley, se siente más motivado a producir más o por el contrario sienten que ya no es necesario esforzarse mucho. El gráfico 05 responde la interrogante respecto a si la estabilidad laboral absoluta hace que el trabajador ya no se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa, habiéndose obtenido los siguientes resultados: un 57.1% considera que si , el 28.6% que no, y el 14.3% que tal vez. Estos resultados confirman que más del 50% de las empresas encuestadas consideran que la estabilidad laboral absoluta hace que el trabajador no se esfuerce porque tiene la seguridad que no puede ser despedido sino por una falta grave, lo que produce que el trabajador no cumpla con sus obligaciones con la eficiencia requerida, o no ponga todo su esfuerzo y capacidad en ello. Es decir, los trabajadores cumplen con sus tareas con desgano y sin motivación afectándose la eficiencia y productividad de las empresa, razón por la cual, la estabilidad laboral absoluta genera en el trabajador la convicción de que no es necesario esforzarse mucho para poder mantener su empleo. Los resultados antes mencionados se complementan con lo que arroja el gráfico 02, donde se advierte que, el 57.1% considera que si el trabajador ya goza de “estabilidad laboral” no se siente motivado a producir más o mejorar su eficiencia, el 28.6% que sí, y el otro 14.3% tal vez. Como podemos apreciar, las empresas privadas consideran que los trabajadores que ya gozan de estabilidad laboral, se sienten seguros en sus puestos de trabajo, por lo que se limitan a cumplir sus labores de la forma más básica, sin esforzarse demasiado, podemos afirmar que no rinden al 100% de sus capacidades, lo que sin lugar a dudas, afecta la productividad y eficiencia de las empresas.

Por otra parte, como se advierte del gráfico 07, responde a la interrogante respecto a si las empresas sienten que se limita su libertad al no permitirseles prescindir de una trabajador cuando lo consideren conveniente por baja eficiencia y productividad, obteniendo como resultado que el 71.4% considera que si, el 14.3 % que no, y el 14.3% que tal vez. Alvarez (2022) menciona que, la libertad de empresa respecto de empleadores privados les otorga la autonomía en la

forma de la contratación, sin embargo, el final la relación laboral solo puede ser por una causa justificada, limitando así la autonomía de la parte empleadora, y no la del trabajador, que puede ponerle fin a la relación laboral cuando lo considere conveniente. En este orden de ideas, restringir la libertad del empleador de prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente a los intereses de la empresa, retrasa la producción, afecta la productividad y eficiencia de todo el personal, y además, genera sobrecostos.

Respecto al tercer objetivo: determinar si la permanencia en el trabajo supeditada al buen rendimiento y productividad puede potenciar el desarrollo de aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa, como se advierte del gráfico 03, se obtuvo como resultado que el 100% de las empresas consideran que la permanencia en el trabajo debe estar supeditada al rendimiento y productividad. Como se advierte de este resultado el 100% de los encuestados están de acuerdo con que la permanencia en el trabajo debe estar condicionada o supeditada al buen rendimiento y eficiencia del trabajador, y no a un mandato legal, puesto que, al no sentirse seguros en su puesto de trabajo, sabiendo que el empleador puede prescindir de él en cualquier momento, si su rendimiento y productividad no son buenas, será una motivación para esforzarse y mejorar estos criterios dentro de la empresa, lo que sin lugar a dudas conllevará un crecimiento personal de sus habilidades y una mejor retribución por su buen desempeño laboral. Lo dicho se corrobora también con los resultados que arroja el gráfico 04, que responde a la interrogante, de si la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento, puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa, obteniéndose como resultado que, el 71.4% considera que sí, el 14.3% considera que no, y el 14.3% que tal vez. Estos resultados nos permiten deducir que los empresarios consideran que si el trabajador es consciente de que, su permanencia en la empresa está supeditada a su buen rendimiento, este siempre tratará de dar lo mejor de sí, haciendo uso de todas sus habilidades para alcanzar un rendimiento óptimo, logrando así mejorar su eficiencia y productividad dentro de la empresa, lo que se traducirá en

mayores ingresos de las empresas, y en una mejora de los ingresos de los trabajadores, además de asegurarse la permanencia en la empresa.

El gráfico 08, refleja la opinión de los encuestados respecto a si la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora la eficiencia y productividad, obteniéndose como resultado que el 57.1% consideró que sí, 28.6% opinó que no, y el 14.3 % que tal vez. Valdez (1985), menciona que la limitación de la libertad de prescindir de contratos de trabajo es la causa principal de la disminución de la productividad, puesto que el trabajador se siente inamovible en su puesto y no tiene motivación para desarrollar al máximo su eficiencia, opinión que compartimos, y que hemos defendido y fundamentado en párrafos anteriores.

V. CONCLUSIONES

1. En esta investigación se determinó qué factores pueden generar la disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas son la baja remuneración y la estabilidad laboral absoluta.
2. Se logró determinar desde el punto de vista psicológico, que el trabajador peruano que sabe que ya goza de la estabilidad laboral absoluta por ley, no se siente más motivado a producir más o por el contrario sienten que ya no es necesario esforzarse mucho.
3. La permanencia en el trabajo supeditada al buen rendimiento y productividad, si puede potenciar las habilidades y aptitudes de los trabajadores mejorando notablemente el rendimiento de los trabajadores de las empresas privadas además de ayudar a mejorar la línea de carrera de cada trabajador.
4. El presente trabajo de investigación tuvo como objeto la que estabilidad laboral absoluta no limite la libertad empresarial de los empleadores al no poder prescindir de un mal trabajador afectando la productividad y eficiencia de las empresas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el área de recursos humanos o GTH, así como, los asesores legales sepan aplicar bien y a tiempo las causales de despido y las faltas graves que nos ofrece la legislación vigente, debido a que en nuestro país tenemos muchos procesos laborales en aumento por parte de los “malos” trabajadores demandando reposición y pagos de indemnizaciones producto de la estabilidad laboral absoluta, simplemente porque la empresa no supo despedirlos correctamente.
2. Se sugiere que las empresas inviertan en capacitación de sus trabajadores para mejorar su eficiencia y productividad.
3. Se sugiere que para aumentar la eficiencia y productividad de los trabajadores las empresas promuevan mejoras en el ambiente laboral eso repercutirá en la mejora de los trabajadores y en la producción de las empresas.
4. Se sugiere con la presente investigación que la empresas grandes, medianas y pequeñas, opten por filtrar a sus trabajadores, evaluando su eficiencia y productividad de forma mensual, quincenal o semanal, con la finalidad de tener trabajadores potenciales y productivos para su empresa. Estas métricas ayudarán a mejorar la eficiencia de los trabajadores e incrementará los valores de dichas empresas.

REFERENCIAS

- Acosta Carrillo, Marlen. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Alvarez,L. (2022). Estabilidad laboral en Colombia Estabilidad laboral en Colombia | All Abogados
- Auer Peter, y Spiezia, Vincenzo (2001) *Stable or unstable jobs: Interpreting the evidence in industrialized countries*. Documento sobre el empleo núm. 26. Ginebra, OIT.
- Alonso Garcia, M. (1975). Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona, España, pág.444
- Almanza Junco, J. E. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Revista de Estudios SocioJurídicos*, 23(1), 7-33. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.1002>
- Alarcón, Manuel, (1986), “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, en *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, N° 28.
- Bachmann* Y Feldere. (2018). Estabilidad laboral en Europa a lo largo del económico *Revista Internacional del Trabajo*, vol.03
- Catarina, Helena (2011). Factores psicossociais explicativos do absentismo: a importância do work engagement e das normas de absentismo do grupo. Tesis de Maestría. Lisboa.

Céspedes, Nikita, Lavado, Pablo y Ramírez.(2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. [En línea]. Lima: Universidad del Pacífico.

Cazes, Sandrine, y Tonin, Mirco. (2010). «La legislación protectora del empleo y la estabilidad laboral. Análisis transnacional europeo», Revista Internacional del Trabajo, vol. 129, núm. 3, págs. 289-316

Constitución Política del Perú 1993

Cueva, M. (1998) El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales, 15ª ed., México.

Decreto Legislativo N°728 de la Ley de productividad y competitividad laboral

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Artículo 10

Dominguez Laura (2020), “Estabilidad Laboral Y Su Influencia En El Desempeño Del Trabajador En Latinoamérica”: Una Revisión De La Literatura Científica De Los Últimos 10 Años

ESTABILIDAD LABORAL (2023), ESTABILIDAD LABORAL - ✓ Revista Contable Perú 2023 | Portal de Noticias (revistadeconsultoria.com)

Eamets, Raul, y Masso, Jaan. 2004. Labour market flexibility and employment protection regulation in the Baltic States. *Documento de debate del Instituto de Estudios del Trabajo (IZA)*, núm. 1147. Bonn , IZA.

Estabilidad laboral: buenas intenciones y resultados perversos Estabilidad laboral: buenas intenciones y resultados perversos | ECONOMÍA | GESTIÓN (gestion.pe)

Ferro, V. (2009), "Paradigmas del Derecho del Trabajo ante las Exigencias de Constante Adaptación". En: Actualidad de Derecho del Trabajo de derecho del trabajo. 1ª ed., Grupo Editorial Arteidea, Lima, , p. 193

Gaceta Jurídica.(2015) El contrato de trabajo en el derecho de trabajo en el Perú,Lima, página 66

González-Velosa, C.; L. Ripani Y D. Rosas-Shady. (2012) "How Can Job Opportunities For Young People in Latin America be Improved?". IDB Technical Notes 345.

Joly, H. (2021). How to lead in the stakeholder era. Harvard Business

Iansiti M.and R. Lakhani K. (2021). How Generative AI Is Changing WorkHow Generative AI Is Changing Work exploring the impact on workers, companies, and the economy. Managing Our Hub Economy Strategy, ethics, and network competition in the age of digital superpowers. Harvard Business

Jacome, A (2019) Estabilidad laboral reforzada, Universidad Católica de Colombia.

Labour market transitions, shocks and institutions in turbulent times (2021) a cross-country analysis Ronald Bachman.

Ley General de Trabajo

Llique Ramírez, R. N., & Beyá González, E. (2016). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. Derecho & Sociedad, (46), 229-245. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18836>

Labour market transitions, shocks and institutions in turbulent times: a cross-country analysis Ronald Bachmann^{1,2,3,4} · Rahel Felder^{1,5} © The Author(s) 2020, corrected publication 2021

MONTENEGRO, J. (1998) - DEFINICIÓN Y CONCEPTO DE ESTABILIDAD: EN EL EMPLEO, Derecho del Trabajo Comparado en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo.

MORGADO, E.(1984) -Seminario "Bases para una ley general de trabajo" p. 212. Lima, Instituto de Estudios de Trabajo (IET) PI Centro Interamericano de Administración del Trabajo (CIAT) y la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.).

MONTENEGRO, J.(1984,) "La Constitución y el Derecho a la Estabilidad en el Trabajo". Publicado en Anales del IV Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos,Lima-pp. 47 a 50

Neumark, David; Polsky, Daniel, y Hansen, Daniel. 1999. «Has job stability declined yet? New evidence for the 1990s», *Journal of Labor Economics*, vol. 17, núm. 4, parte 2, págs. S29–S64
De la Cueva, M. (1957). La estabilidad en el empleo en Derecho mexicano del trabajo. (pp. 15-30). México. UAM

Navarro, P. (2021), la nueva estabilidad laboral, FORBES, Colombia La nueva estabilidad laboral - Forbes Colombia

Neves Mujica, J. (2000) Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial de la PUCP. Lima.

- Neves Mujica, Javier.(1993) "La estabilidad laboral en la Constitución de 1993".
En: La Constitución de . Análisis y comentarios II. CAJ. Serie Lecturas
sobre Temas Constitucionales No. 11. Lima
- OIT. (1996). El empleo en el mundo 1996/97: Las políticas nacionales en la era de
la mundialización. Ginebra.
- PLÁ, Américo. (1978), Los Principios del Derecho del Trabajo, De Palma: Buenos
Aires
- PLÁ, A. (1995). Actualidad de los principios del derecho laboral, Revista derecho
del trabajo, ISSN 2301-1009, N°. 13, 2016, págs. 7-16
- PASCO, Mario,(2001), Balance de la Reforma Laboral Peruana, Lima: Sociedad
Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- PLÁ RODRÍGUEZ. Ob. cit, p. 154. Ibídem, p. 157 El Principio De Continuidad Y
La Estabilidad Laboral - Américo Plá
- TOYAMA, J. (2012), "Validez y eficacia del contrato de trabajo", en Revista
Derecho PUCP", N. 68
- Toyama Miyagusuku, Jorge. (2020) El Derecho Individual del Trabajo en el Perú:
Un enfoque teórico – práctico. Lima, Editorial Gaceta Jurídica. Pág. 588
- Torres, R. (2018). Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas
y consecuencias. Fo & Co. Recuperado de:
<https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>
- Pla (1983)La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empresario y
la seguridad de los trabajadores afectados.

Ponencia presentada por el autor ante el VII CONGRESO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, desarrollado en la ciudad de Lima del 20 al 22 de junio del 2007 por gestión de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNMSM.

CONFIEP, PRONUNCIAMIENTO ANTE EL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DE TRABAJO [en línea]. Disponible en Internet: http://www.confiep.org.pe/index.php?fp_verpub=true&idpub=738&fp_mnu_id=9 [Consulta: 05 de marzo del 2007]

VALDEZ, L.(1985) "Análisis laboral" Suplemento extraordinario "La estabilidad laboral en debate"

Yugsi-Yugsi, M.,(2021), Current state analysis of the reinforced occupational stability at the ecuadorian public sector Vol 7, núm. 3, pp. 191-213

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables (ANEXO 01)

Operacionalización de variables					
Variable	definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
Estabilidad laboral por mandato legal	Es un derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, salvo que incurra en alguna falta grave establecida en la ley o se presente alguna situación excepcional.	Es la imposibilidad que tiene el empleador de despedir a un trabajador de manera arbitraria o injustificada.	Económica Personales Interpersonales Organizacional	Productividad de la empresa Adaptación al cambio. Ético Iniciativa Trabajo en equipo Incremento de la productividad	ordinal

			Tecnológicas Empresariales	Innovación capacitación Incremento del rendimiento Incremento de utilidades	
--	--	--	-----------------------------------	--	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
Eficiencia	Es la capacidad de lograr las metas establecidas haciendo uso de la menor cantidad posible de recursos (RAE)	Es la capacidad tiene una persona o empresa para utilizar de manera óptima todos sus recursos, habilidades y herramientas para alcanzar las metas trazadas	<p>Involucramiento laboral</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Autorrealización</p>	<p>Rendimiento laboral</p> <p>Remuneraciones</p> <p>Metas alcanzadas</p>	ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
Productividad	<p>Pursell (2020) Es una medición que refleja la relación existente entre los resultados de una actividad, el tiempo invertido en ella y los recursos que han sido utilizados para llevarla a cabo.</p> <p>Expresa la correspondencia entre el trabajo y el producto final.</p>	<p>La productividad está relacionada a la eficiencia y al desempeño, para obtener los mejores resultados económicos en el momento adecuado y con el uso óptimo de los recursos con que se cuenta. Lo que conlleva al crecimiento económico y reducción de costos operativos.</p>	<p>Importancia del recurso humano</p> <p>Oportunidad</p> <p>Recursos materiales</p>	<p>Grado de responsabilidad</p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Momento de la producción de bienes y servicios</p> <p>Uso adecuado</p>	ordinal

ANEXO 02: Cuestionario de Google Forms



CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene objeto evaluar la opinión de empleadores respecto a las limitantes relacionadas con la estabilidad laboral

melani.mmata@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



No compartido

¿Qué factores cree usted que pueden generar disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en su empresa?

- Seguridad de no ser despedido (estabilidad laboral)
- Considerar que su remuneración es baja
- Sobre protección de la legislación
- Falta de desarrollo de habilidades y aptitudes

¿Considera usted que el trabajador que ya goza de "estabilidad laboral" se siente motivado a producir más?

- Si
- No
- Tal vez

¿Considera usted que la "permanencia en el trabajo" debe estar supeditada al buen rendimiento y productividad?

- Sí
- No
- Tal vez

¿Considera usted que la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa?

- Sí
- No
- Tal vez

¿Considera usted que la "estabilidad laboral absoluta" hace que el trabajador ya NO se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa?

- Sí
- No
- Tal vez

Considera usted que nuestra legislación es sobreprotectora de los trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad?

- Sí
- No
- Tal vez

Considera usted que se limita la libertad del empleador al no permitirsele, prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente, por baja eficiencia y productividad?

- Sí
- No
- Tal vez

Considera usted la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora en la eficiencia y productividad?

- Sí
- No
- Tal vez

Enviar

Borrar formulario

Google no creó ni aprobó este contenido.
[Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) -
[Política de Privacidad](#)



ANEXO 03:

VALIDEZ DE TEST: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración.

Nombre del Juez	Reyna Mantilla, Ruben Jhon
Grado Académico:	Magíster

Mención:	Derecho comercial y civil
Firma:	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
<p>1. ¿Qué factores cree usted que pueden generar disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad de no ser despedido(estabilidad laboral) -Considerar que su remuneración es baja -Sobre protección de la legislación -Falta de desarrollo de habilidades y aptitudes 			<u>X</u>	
<p>2. ¿Considera usted que el trabajador que ya goza de "estabilidad laboral" se siente motivado a producir más?</p>			<u>X</u>	
<p>¿Considera usted que la "permanencia en el trabajo"</p>			<u>X</u>	

<p>debe estar supeditada al buen rendimiento y productividad?</p>				
<p>¿Considera usted que la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>¿Considera usted que la "estabilidad laboral absoluta" hace que el trabajador ya NO se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>¿Considera usted que nuestra legislación es sobreprotectora de los trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad?</p>			<p><u>X</u></p>	

<p>Considera usted que se limita la libertad del empleador al no permitirsele, prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente, por baja eficiencia y productividad?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>¿Considera usted que la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora en la eficiencia y productividad?</p>			<p><u>X</u></p>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

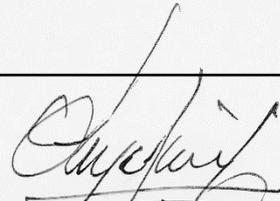
- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres:	Moya Limo, Carlos
Grado Académico:	Magíster

Mención:	Docencia universitaria
Firma:	 CARLOS ENRIQUE MOYA LINO REG. CALL N° 3150 ABOGADO

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
¿Qué factores cree usted que pueden generar disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en su empresa? - Seguridad de no ser despedido(estabilidad laboral) -Considerar que su remuneración es baja -Sobre protección de la legislación -Falta de desarrollo de habilidades y aptitudes			<u>X</u>	
¿Considera usted que el trabajador que ya goza de "estabilidad laboral" se				

siente motivado a producir más?			<u>X</u>	
¿Considera usted que la "permanencia en el trabajo" debe estar supeditada al buen rendimiento y productividad?			<u>X</u>	
¿Considera usted que la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa?			<u>X</u>	
¿Considera usted que la "estabilidad laboral absoluta" hace que el trabajador ya NO se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa?			<u>X</u>	
¿Considera usted que nuestra legislación es sobreprotectora de los			<u>X</u>	

<p>trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad?</p>				
<p>¿Considera usted que se limita la libertad del empleador al no permitirsele, prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente, por baja eficiencia y productividad?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>¿Considera usted que la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora en la eficiencia y productividad?</p>			<p><u>X</u></p>	

VALIDEZ DE TEST: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración.

Nombre del Juez	Oscar Salazar Vasquez
Grado Académico:	Magíster
Mención:	Derecho procesal civil

Firma:	 <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> Mg. Oscar Salazar Vásquez
--------	---

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
¿Qué factores cree usted que pueden generar disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en su empresa? - Seguridad de no ser despedido(estabilidad laboral) -Considerar que su remuneración es baja -Sobre protección de la legislación -Falta de desarrollo de habilidades y aptitudes			<u>X</u>	
¿Considera usted que el trabajador que ya goza de			<u>X</u>	

<p>"estabilidad laboral" se siente motivado a producir más?</p>				
<p>¿Considera usted que la "permanencia en el trabajo" debe estar supeditada al buen rendimiento y productividad?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>¿Considera usted que la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>¿Considera usted que la "estabilidad laboral absoluta" hace que el trabajador ya NO se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa?</p>			<p><u>X</u></p>	
<p>¿Considera usted que nuestra legislación es</p>			<p><u>X</u></p>	

sobreprotectora de los trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad?				
Considera usted que se limita la libertad del empleador al no permitirsele, prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente, por baja eficiencia y productividad?			<u>X</u>	
¿Considera usted que la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora en la eficiencia y productividad?			<u>X</u>	

ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 28 de diciembre de 2023

CARTA N° 918-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Ayrton Tolentino

Gerente

ROCKWALL

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

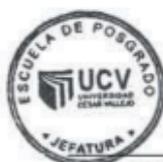
Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"LA ESTABILIDAD LABORAL POR MANDATO LEGAL Y SU RELACIÓN CON LA DISMINUCIÓN DE LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si la estabilidad laboral por mandato legal, disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas en la ciudad de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 28 de diciembre de 2023

CARTA N° 916-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Danilo Mendoza

Gerente

MEONLY SRL

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"LA ESTABILIDAD LABORAL POR MANDATO LEGAL Y SU RELACIÓN CON LA DISMINUCIÓN DE LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si la estabilidad laboral por mandato legal, disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas en la ciudad de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 28 de diciembre de 2023

CARTA N° 915-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Carlos Moya

Administrador

ESTUDIO JURIDICO REYNA & ASOCIADOS

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“LA ESTABILIDAD LABORAL POR MANDATO LEGAL Y SU RELACIÓN CON LA DISMINUCIÓN DE LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si la estabilidad laboral por mandato legal, disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas en la ciudad de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 28 de diciembre de 2023

CARTA N° 914-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sra. Karen Salazar

Subgerente

GRUPO M&K

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“LA ESTABILIDAD LABORAL POR MANDATO LEGAL Y SU RELACIÓN CON LA DISMINUCIÓN DE LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si la estabilidad laboral por mandato legal, disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas en la ciudad de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.
-



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 28 de diciembre de 2023

CARTA N° 913-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Adriano Marcuzzo

Gerente

BESTBERRIES PERÚ SAC

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"LA ESTABILIDAD LABORAL POR MANDATO LEGAL Y SU RELACIÓN CON LA DISMINUCIÓN DE LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si la estabilidad laboral por mandato legal, disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas en la ciudad de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 28 de diciembre de 2023

CARTA N° 912-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sra. Lusmila Pasapera
Administradora
AGREVO PERÚ SAC
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“LA ESTABILIDAD LABORAL POR MANDATO LEGAL Y SU RELACIÓN CON LA DISMINUCIÓN DE LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si la estabilidad laboral por mandato legal, disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas en la ciudad de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Trujillo, 28 de diciembre de 2023

CARTA N° 911-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Raúl Vásquez

Gerente

COSMOSTV

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

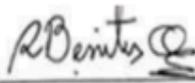
Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MENDOZA MATA MELANI GERALDYNE**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“LA ESTABILIDAD LABORAL POR MANDATO LEGAL Y SU RELACIÓN CON LA DISMINUCIÓN DE LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2023”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar si la estabilidad laboral por mandato legal, disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas en la ciudad de Trujillo, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –




Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

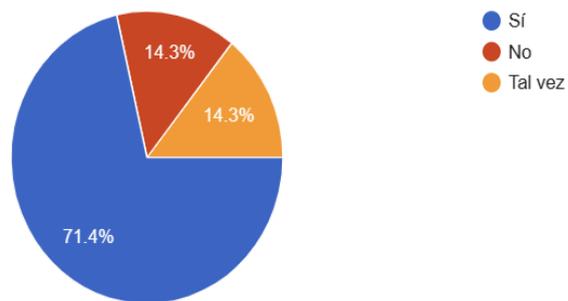
ANEXO 05: GRÁFICOS DE RESPUESTA



¿Considera usted que la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa?

 Copiar

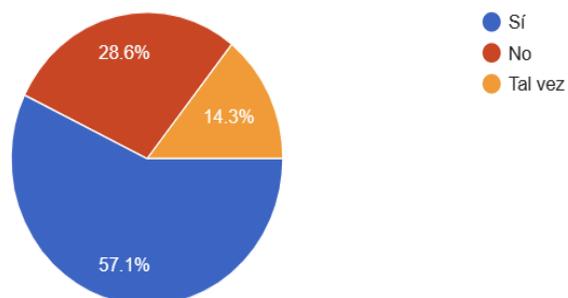
7 respuestas



¿Considera usted que la "estabilidad laboral absoluta" hace que el trabajador ya NO se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa?

 Copiar

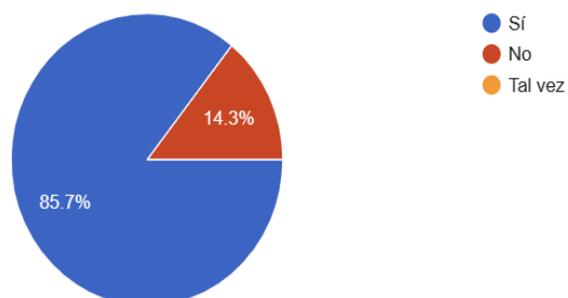
7 respuestas



Considera usted que nuestra legislación es sobreprotectora de los trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad?

 Copiar

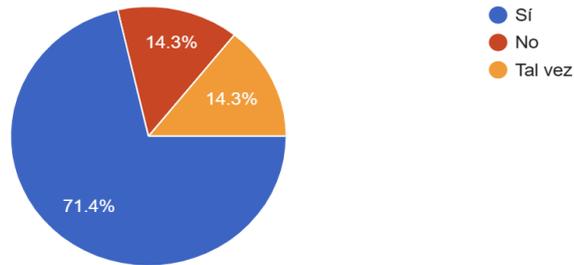
7 respuestas



Considera usted que se limita la libertad del empleador al no permitirsele, prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente, por baja eficiencia y productividad?

 Copiar

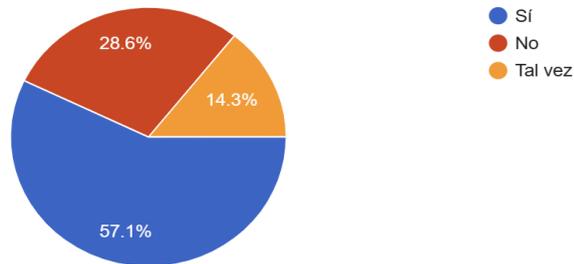
7 respuestas



Considera usted la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora en la eficiencia y productividad?

 Copiar

7 respuestas





ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE LA MAESTRÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**La estabilidad laboral legal y su relación con la disminución de
la eficiencia y productividad en empresas de Trujillo 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

MENDOZA MATA, MELANI GERALDYNE (orcid.org/0000-0001-6579-1550)

ASESORES:

Dr. Salinas Gamboa, Jose German (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

Dr. Mendez Gastañadui, Alfredo Nicanor(orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO- PERU

2024

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo empresarial ha cambiado de forma vertiginosa, aplicando nuevas tecnologías y estrategias, e impulsando la productividad en los trabajadores, lo que ha dado lugar a una transformación en las empresas. Las relaciones laborales y su permanencia en el tiempo han tenido dramáticas vicisitudes. Los “millennials” buscan menos estabilidad laboral, mientras que los trabajadores que tienen un contrato indeterminado han caído en la pasividad producto de la seguridad laboral afectando la productividad de las empresas.

La OIT, en su artículo N°158 se pronuncia respecto a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, en el cual, se considera que si un trabajador goza de estabilidad laboral y es despedido intempestivamente, la reparación de este daño le otorga tres posibilidades al trabajador, la reposición, indemnización y otras prestaciones.

Charca (2017), menciona que la estabilidad laboral ha trascendido cualquier escenario legal para poder cumplir la función macroeconómica y generadora de una aceptación. Auer (2007), señala que la estabilidad laboral sigue siendo una de las características principales en los mercados de trabajo contemporáneos, aunque este concepto ha ido evolucionando a través del tiempo. En el 2002, el trabajador alemán permanecía con el mismo empleador un promedio de 10 años, mientras que el francés 11 años, el británico, 8 años, mientras que el americano promedio 6 años aproximadamente, como podemos apreciar en esos países los trabajadores no inician ni culminan su vida laboral en la misma empresa sino que, hay un alto índice de rotación laboral. Auer (2007), sostiene que después de ciertos números de años la productividad de los trabajadores disminuye afectando el rendimiento económico de la empresa.

La estabilidad laboral está relacionada con el derecho que tiene directamente un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o en una organización hasta que llegue el tiempo de retirarse o jubilarse, sin embargo, siempre ha generado controversias en los distintos países alrededor del mundo, por la relación directa y asimétrica entre trabajadores y empleadores. Si bien es cierto, en el Perú los trabajadores cuentan con una legislación protectora de la estabilidad laboral, de una manera casi absoluta, en el otro extremo se encuentran los empleadores que requieren se flexibilice la legislación laboral permitiéndoles cesar o prescindir de algunos trabajadores por distintas razones, siendo la principal, la baja productividad laboral de estos.

La Constitución establece en el artículo 27° establece que el Estado hace reconocimiento del derecho a la estabilidad en el trabajo, así que los trabajadores solo pueden ser despedidos por una causa justa que esté señalada en la ley, además que sea debidamente verificada y comprobada.

A partir de mi experiencia profesional en una gran empresa, con miles de trabajadores, es que, en el desarrollo de la presente investigación me formulé el siguiente problema: “¿La estabilidad laboral por mandato legal tiene relación con la disminución de la eficiencia y la productividad en las empresas privadas de la ciudad de Trujillo 2023?. Se planteó como objetivo general, determinar si la estabilidad laboral por mandato legal disminuye la eficiencia y la productividad laboral de los trabajadores en las empresas privadas en la ciudad de Trujillo 2023”. Y, como objetivos específicos, determinar qué factores pueden generar la disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas, determinar si desde el punto de vista psicológico, el trabajador peruano que sabe que ya goza de la estabilidad laboral absoluta por ley, se siente más motivado para producir más o por el contrario siente ya no es necesario esforzarse mucho, determinar si la permanencia en el trabajo supeditada al buen rendimiento y productividad, puede potenciar el desarrollo de aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa.

El presente trabajo de investigación se justifica por su relevancia social, sus implicancias prácticas, y su valor teórico. El siguiente trabajo resulta socialmente relevante en nuestra realidad post-pandemia, a la cual aún seguimos adaptándonos de hacer teletrabajo, que quiérase o no, generó cierto relajamiento en el cumplimiento de las labores a volver a realizar el trabajo de manera presencial, donde existe más control por parte del empleador. La pandemia colocó a las empresas privadas en una situación sumamente difícil, pues no tenían ingresos, no producían y sin embargo, no podían prescindir de sus trabajadores porque tenían estabilidad laboral, lo que llegó a que muchas empresas terminarán cerrando, sin dejar de lado el bajo crecimiento económico de nuestro país en el 2022 y el nulo crecimiento en el 2023, ha dado lugar a que muchas empresas ya no puedan seguir manteniendo a todos sus trabajadores dentro de la empresa y no obstante, no pueden prescindir de estos con la facilidad que se requiere en estos casos, lo que hace necesario darle a las empresas las herramientas legales que les permitan racionalizar a su personal, a efecto de volver a crecer, lo que a su vez conllevará la generación de nuevos puestos de trabajo formales. La relevancia económica guarda relación con lo señalado en el párrafo anterior, puesto que, el obligar a las empresas a mantener personal que ya no es necesario o cuyo rendimiento y productividad no está a la altura del rendimiento y productividad de los demás trabajadores, da lugar a que la maquinaria empresarial no funcione adecuadamente, lo que genera una disminución en la rentabilidad de la empresa. Lo que a su vez, da lugar a una disminución en los ingresos del Estado, porque si las empresas ganan menos, tributan menos y eso afecta a todos. Esta investigación busca demostrar que los inversionistas privados requieren de una flexibilización de la estabilidad laboral a efecto de mejorar la productividad de las empresas por la vía de la automatización de los trabajadores, quienes encontrarán la garantía de su estabilidad en su trabajo, en su buen rendimiento y productividad, toda vez que ninguna empresa prescindiría de un buen trabajador, esto tiene su vez un gran impacto en la economía del país, pues las inversiones que generan las empresas privadas de la micro, pequeña, mediana y gran empresa a nivel

nacional representan un 80% del crecimiento económico de cualquier país, con una economía libre de mercado, es así que cualquier empresa privada debería tener la libertad de prescindir de los servicios de un trabajador que se reduzca a mejorar su rendimiento y productividad a pesar de las capacitaciones que le brinda el empleador.

Finalmente, es menester incorporar nuevos métodos y estrategias para mejorar el desempeño de los trabajadores, lo que tendrá como resultado una mejora en la productividad de las empresas, lo que a su vez, conllevará la mejora financiera de las empresas, que se traducirá en mejoras salariales de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Para comenzar a desarrollar el tema en cuestión es menester conocer como surge la estabilidad laboral. Es el contrato de trabajo el que da origen al vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Toyama (2015) nos menciona que el artículo 4° de la LPCL señala que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. De esta definición se infiere que, el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo de voluntades, para lo cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios de forma personal en forma remunerada, y la otra parte al pago de la remuneración correspondiente, además el empleador goza de la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

En otras palabras, el contrato de trabajo no es más que un acuerdo voluntario entre el trabajador, necesariamente una persona natural, y el empleador, que puede ser una persona natural o jurídica, en virtud del cual el primero, se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo a cambio de una remuneración.

A lo largo de la historia, el contrato de trabajo, se ha visto como un acuerdo continuo en el que ambas partes, el empleado y el empleador tienen obligaciones, el trabajador debe prestar sus servicios en un horario establecido y el empleador debe pagar por estos servicios. Esta continuidad laboral es fundamental y refleja 2 aspectos, la estabilidad de entrada, que es al comienzo del empleo y la estabilidad de salida, en caso de la terminación del contrato; en el inicio un empleado debe obtener la estabilidad de entrada, superando el periodo de prueba, que en el Perú es 3 meses, en el régimen laboral privado. Sin embargo, trabajar

continuamente no garantiza la estabilidad laboral, se deben cumplir ciertos requisitos legales. La legislación peruana y la legislación comparada permite que el empleador pueda despedir al trabajador unilateralmente durante el período de prueba pero pasado este periodo, el trabajador adquiere la estabilidad laboral.

Por otro lado, la estabilidad laboral desde la perspectiva jurídica ha cambiado desde la Constitución de 1979 a la de 1993. Consideramos que la estabilidad laboral, en esencia, constituye un Derecho laboral que busca preservar el contrato de trabajo frente a situaciones desfavorables en la relación laboral, fundamentándose en el principio de continuidad laboral recogido en la ley, derivado del principio protector que busca corregir el desequilibrio entre las partes del contrato de trabajo, es decir, busca corregir la asimetría existente entre el trabajador y el empleador. Carrillo (2001) menciona que existen 2 tipos de estabilidad laboral en el Perú, la entrada, que busca dar permanencia a la relación laboral (en la contratación) y la de salida que protege al trabajador frente al término de la relación laboral (Despido). La estabilidad laboral a su vez se subdivide en absoluta y relativa, de manera similar, de acuerdo a las observaciones de Toyama (2001) acerca de los derechos personales de los empleados en la Constitución del 79, se debe resaltar que, esta Constitución reconocía 2 tipos de estabilidad laboral, la que se relaciona con la incorporación a un empleo y la que está relacionada con la finalización del mismo. Si comparamos la Constitución de 1979 con la de 1993 respecto a la estabilidad laboral, no se advierten cambios relevantes, ya que, a pesar de la falta de una regulación expresa en la última, es decir, en la del 93, los trabajadores disfrutaban de una sobreprotección de la estabilidad laboral absoluta en la práctica, reflejada en la posibilidad de impugnar despido, solicitar la reposición en casos distintos a un despido nulo y reclamar además el pago de una indemnización.

Por su parte, Barassi, (1953), ofrece una definición de estabilidad laboral desde el punto de vista del trabajador, subordinado del empleador privado, considerando que es el derecho de aquél de conservar su empleo

durante toda su vida laboral, siempre y cuando no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada. En la ley actual, la estabilidad laboral, como lo señala Toyama (2020), busca la conservación de un contrato de trabajo frente a las adversidades que puedan surgir de la relación de trabajo.

En la actualidad, la perspectiva sobre la estabilidad laboral ha experimentado un cambio significativo, antes, el objetivo principal era tener un empleo estable que proporcionará al trabajador seguridad económica a lo largo de la vida laboral, sin embargo, en el contexto actual, caracterizado por la competencia global y la falta de estabilidad, incluso en las empresas formales, la estabilidad se ha convertido en un tema secundario, ya que muchos jóvenes peruanos buscan empleo de manera activa y muestran una tendencia a la movilidad laboral, es decir, a cambiar de una empresa a otra, generalmente por mejoras económicas, lo que es bueno por cuanto es un indicador de que el trabajador siente que su habilidad en la empresa vale más de lo que le pagan.

En términos más simples, la estabilidad laboral se refiere estrechamente a la protección específica contra el despido. El convenio 158 de la OIT enfatiza la necesidad de garantías adecuadas contra el uso de contratos a plazo fijo con el propósito de eludir la protección establecida en dicho convenio, la recomendación 166 de la OIT complementa esto al sugerir que una medida para garantizar la estabilidad laboral es limitar la utilización de los contratos a plazo fijo solo en situaciones donde la naturaleza del trabajo lo justifique.

Americo Pla (1978), explica el principio de continuidad, como la actual preferencia del derecho laboral por asegurar la duración más extensa de la relación laboral, considerando todos sus aspectos. Este principio se refiere a la preferencia por los contratos a plazo indeterminado o duración indefinida, y la renuencia a aceptar la rescisión unilateral del contrato por parte del empleador.

En el contexto de la continuidad de una empresa como entidad económica y sus implicancias en el empleo, el concepto de estabilidad se relaciona con la oportunidad que esta continuidad brinda a los trabajadores para mantener su empleo de forma continua, generalmente con contratos de tiempo indefinido, en los cuales el empleador no puede despedirlos sin causa específica establecida en la ley.

En el derecho español, García (1975), experto en Derecho laboral, señala que la legislación tiene una inclinación a sobreproteger a los trabajadores, y la estabilidad laboral se logra en ciertos casos cuando el contrato de trabajo es a tiempo indefinido. En Brasil, antes de los actuales cambios legislativos, existía una práctica denominada estabilidad decenal, según la cual adquirías la estabilidad después de 10 años, es decir, que los empleados que habían laborado en la misma empresa por el periodo de 10 años, tendrían una protección contra el despido injustificado. Actualmente la legislación laboral brasileña, otorga la estabilidad en el empleo a todos los trabajadores con contrato a plazo indeterminado, y sólo podrán ser despedidos por causa justificada.

En el derecho colombiano, se afirma que la estabilidad laboral reforzada, es una figura que deriva de normativas cuya esencia se fundamenta inicialmente en la protección del empleado contra el despido en situaciones de vulnerabilidad, esta protección también abarca casos de debilidad manifiesta, ya sea de manera temporal o permanente. La relevancia de esta salvaguarda vinculada con otros derechos fundamentales, radica que se ha conferido el estatus de un derecho fundamental.

Lo cierto es que la estabilidad puede generar un riesgo de inestabilidad y lo más acertado al respecto lo dispone la legislación alemana, el trabajador goza del derecho a la estabilidad o permanencia en el empleo desde el momento en que ingresa al servicio con el carácter de trabajador efectivo, vale decir, después del periodo de prueba que para el ejercicio de la estabilidad podría ser de 1 año a 6.

Montenegro (1968), manifiesta que, la estabilidad laboral garantiza la permanencia en el trabajo, mientras subsista la causa que le dieron origen, es decir, el contrato de trabajo se mantendrá vigente, salvo que medien causas justas como la disolución del contrato o sobrevenga la muerte del trabajador o culmine la vida laboral de este, ya sea por jubilación o por incapacidad permanente, o porque la empresa se extinga por quiebra o cualquier otra causa. Es necesario hacer presente que, la estabilidad está referida a la estabilidad a la permanencia en el empleo y no en el cargo. Es necesario precisar que en ocasiones la conservación del empleo implica, el cambio en el puesto o cargo, ya sea por reestructuración en la organización de las empresas, por la incorporación de adelantos tecnológicos, o por ascensos.

El concepto de estabilidad laboral ha ido mutando con el tiempo. Antes, la idea imperante era mantenerse en el mismo trabajo a lo largo de la vida laboral y así, garantizar la seguridad familiar, social, económica y personal; sin embargo, en la actualidad, en un entorno globalizado y altamente competitivo, donde las empresas luchan por mantener su estabilidad financiera, la estabilidad laboral se ha vuelto menos prioritaria, especialmente para la generación más joven. En el Perú, muchos jóvenes están dispuestos a cambiar de empleo con frecuencia en busca de oportunidades de trabajo, dado la alta demanda laboral en el país, de manera que para quienes sienten que tienen la capacidad de aportar más a la mejora y productividad en las empresas, no están pensando en mantenerse en el mismo puesto de trabajo por tiempo indefinido, sino en buscar dónde pueden mejorar sus condiciones económicas. Esto ha llevado a que muchos jóvenes, pero nos busquen oportunidades en el extranjero. Como resultado, la estabilidad laboral se ha convertido en una preocupación que afecta sólo a un pequeño porcentaje de trabajadores, en la mayoría personas en etapa adulta.

El artículo 25 del decreto legislativo 728 de la Ley de productividad y competitividad laboral, decreto supremo 003-97-TR., establece, en los literales a) y b), que el incumplimiento de obligaciones y la disminución de

rendimiento deben ser consideradas faltas graves. La falta grave en el ámbito laboral es importante en el derecho de trabajo, como menciona Pasco (1984), es casi la única causa unánimemente aceptada para la terminación justificada del contrato de trabajo. A causa de ello, probarla es sumamente complicado hoy en día, la decisión de despedir a un trabajador “pasivo” puede generar un aferramiento aún mayor al cargo o puesto de trabajo para el que ya dejó productivo, pudiendo este aducir hostigamiento laboral por la exigencia y desarrollo eficiente de sus funciones.

Es aquí donde surge el debate sobre la estabilidad en el trabajo, mientras que las empresas optan por cuestionar esta norma limitativa de su derecho al despido, que limita su facultad de tener un manejo libre de uno de los elementos que determinan el nivel de productividad, de acuerdo con las necesidades del mercado y con la cantidad adecuada de trabajadores, permitiéndoles prescindir de malos trabajadores, teniendo más productividad, costos más bajos y menos conflictos, otro sector se ha resignado a admitir las limitaciones de su potestad de decisión respecto a la permanencia de ciertos trabajadores en la empresa.

Valdés, (1985), menciona que para los empleadores existe una escasa libertad para rescindir los contratos de trabajo, y esta es una causa básica de la caída de la productividad de la empresa. Los empleadores argumentan que, cuando un empleado se considera inamovible en su puesto de trabajo, no tiene mayor motivación para desarrollar al máximo su eficiencia. Los trabajadores a su vez, replican que, por el contrario, el sentirse seguros de que no serían despedidos en cualquier momento y por cualquier razón, es para ellos la mayor motivación para dedicar sus esfuerzos a mejorar su eficiencia productiva e incrementar las utilidades de la empresa.

Es importante, para determinar las causas de la disminución de la eficiencia y la productividad de los trabajadores analizar otras variables a parte de la estabilidad laboral como por ejemplo, la capacitación de los trabajadores. Así tenemos que, el Foro Económico Mundial FEM (2012),

analizó la percepción de los empresarios acerca de la disponibilidad y la inversión de las empresas en los servicios de capacitación en cada país, realizando dos preguntas a los empresarios peruanos. Las preguntas fueron las siguientes: ¿En su país, en qué medida están disponibles servicios de entrenamiento especializados de alta calidad y la segunda pregunta, ¿En qué medida las empresas invierten en entrenamiento y desarrollo de los trabajadores?. De estas 2 preguntas podemos manifestar que a pesar de que la capacitación laboral cada vez es mayor en el país, la percepción que tienen las empresas sobre su calidad es baja en el Perú. Y la percepción de los empresarios peruanos respecto a la inversión en los servicios de capacitación son menores al promedio mundial y que el latinoamericano, lo cual conduce al Perú en el puesto 93 de 114 países disponibles.

En Perú, el programa de capacitación laboral juvenil CLJ es una modalidad de formación que permite a los participantes y beneficiarios a adquirir experiencia práctica en situaciones reales de trabajo, tal como se establece en la ley 28518 en el año 2019. Las estadísticas revelan que más del 28% de la población peruana se encontraba en el Grupo de jóvenes de 15 a 29 años, en los cuales un 18% no estaba empleado ni estudiaba, según datos del INEI en 2020. Esto indica que las empresas no suelen contratar a jóvenes que carecen de experiencia y capacitación, lo que a su vez contribuye a que aumente la tasa de desempleo. El gobierno tiene políticas destinadas a fomentar la formación laboral de jóvenes y adultos que a corto plazo les proporcionan habilidades y conocimientos, mejorando sus posibilidades de conseguir empleo. Considero que esta política debe potenciarse, pues mientras más capacitado esté un trabajador, más fácil será conseguir empleo y por otra parte, su alta capacitación dará lugar a que se incremente su rendimiento y su productividad, que son los elementos que realmente constituyen la raíz de la estabilidad laboral vinculada a la productividad de las empresas.

Respecto a la productividad empresarial, Harvard Business Review y el CEO de Best Buy, Hubert Joly (2021), detalla sobre “la multifacética

crisis a la que nos enfrentamos ha hecho aún más evidente que las empresas y la sociedad no pueden prosperar si sus empleados no están en capacidad de enfrentar nuevas metas en el trabajo”. No he encontrado trabajos de investigación donde se haya estudiado la relación de causalidad de la estabilidad laboral y la disminución de la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas.

Es evidente que, si las empresas invirtiesen más en capacitar a sus trabajadores potenciando sus talentos y habilidades, en teoría, esto debería mejorar la eficiencia y productividad de los mismos, por lo que, esto debería ser una política institucional; sin embargo, si a pesar de esas capacitaciones no se advierte una mejora en la eficiencia y productividad del trabajador debería permitirsele al empleador prescindir de ellos sin necesidad de otras causales o requisitos.

La productividad de una empresa es fundamental en la lucha por la supervivencia en un mercado cada vez más competitivo, razón por la cual, el capital humano es una pieza clave dentro de otras variables para poder controlar y mejorar la producción. Es necesario hacer entender a los trabajadores, que la mejora constante de su eficiencia y productividad en la empresa, generará un beneficio mutuo para ambas partes de la relación laboral y que su estabilidad en el trabajo estará asegurada en tanto se mantenga esa mejora.

La realidad nos demuestra que muchas veces, cuando el trabajador sabe que ya goza de estabilidad laboral, se genera en él un estado de apatía, y falta de interés en el cumplimiento de sus labores. Torres (2018), señala que, la ausencia de eficiencia causa graves consecuencias en el desarrollo de la empresa, lo cual es cierto, sin que el empleador pueda prescindir sin problemas de los trabajadores que asumen esta actitud.

Considero que esta sobreprotección al trabajador es la que debilita la economía empresarial en el Perú. Las normas laborales atan de manos al empleador y limitan la libertad económica empresarial de prescindir de los servicios de un trabajador que simplemente ha dejado de ser eficiente y

productivo en una empresa. Creo que no hay dudas, respecto a que la estabilidad laboral absoluta produce una disminución en la eficiencia y en la productividad de una empresa.

Las distintas opiniones acerca de la estabilidad laboral con argumentos a favor y en contra de la misma provienen de diferentes corrientes de pensamiento económico empresarial. Así tenemos que, hay quienes sostienen que la economía de mercado y la flexibilidad, es esencial para la eficiencia económica, la estabilidad laboral excesiva puede considerarse un obstáculo para la adaptación rápida a las condiciones cambiantes del mercado, entonces en un entorno empresarial, altamente competitivo, como es el mercado en la actualidad, que cambia de una manera constante, la estabilidad laboral excesiva puede obstaculizar la capacidad de las empresas para innovar y adaptarse a nuevas tecnologías o cambios.

Tener trabajadores desmotivados y apáticos, simplemente retrasan la producción y la productividad empresarial generando mayores costos a la empresa. La excesiva protección de la estabilidad laboral genera elevados costos laborales afectando la productividad como ya se ha señalado, pues las empresas, tienen que enfrentar dificultades para ajustar la fuerza laboral a los cambios que imponen las nuevas tecnologías. La estabilidad laboral puede conducir a la rigidez empresarial dentro del mercado laboral, haciendo más difícil que las empresas puedan incentivar a sus trabajadores para que cambien de empleo según sus habilidades y preferencias.

Entonces, ¿Es la estabilidad laboral realmente una patología que afecta la eficiencia y la productividad de los trabajadores en las empresas?. En mi opinión, sí lo es, la estabilidad laboral genera que los trabajadores se sientan confiados en que ya no podrán ser despedidos, salvo que medie una de las pocas causas grave de despido establecidas en la ley, en consecuencia, se vuelven apáticos y desinteresados en el cumplimiento de

sus funciones, lo que evidentemente afecta la eficiencia y productividad de las empresas.

Narro (2021) señala que la estabilidad laboral del trabajador no debe depender de la empresa en la que labora, sino que por el contrario, la estabilidad laboral debe depender de la habilidad que el trabajador tenga para generar valor en el mercado laboral.

Esta crítica está relacionada con el proyecto de investigación, porque la estabilidad laboral no está relacionada con la inamovilidad de la persona en la empresa, incluso como algunos autores mencionan, es casi un derecho posesorio de un cargo, sino que por el contrario, la estabilidad laboral no debe constituir una patente de indisolubilidad de la relación laboral y mucho menos una garantía total o absoluta de permanecer en un empleo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

El estudio fue de enfoque cualitativo básico, ya que trabajó con análisis de teorías comparativas, leyes y normas para contribuir al conocimiento científico (CONCYTEC 2018). Según Gonzales (2019), una investigación de tipo práctica estudia las metas y sigue como las lógicas del proceso de investigación así mismo mantienen una interacción de consistencia con los postulados al modelo científico al que se aplica a cada enfoque de investigación.

El diseño de investigación fue de teorías fundamentadas, ya que se analizaron teorías y se analizó la actual ley laboral, lo cual Hernández (2014) nos dice que “estos estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables.”

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Sé consideraron las siguientes categorías: La estabilidad laboral absoluta por mandato legal, la disminución de la eficiencia y productividad como subcategorías, eficiencia y productividad en la investigación. (Anexo 01).

3.3. Escenario de estudio:

La presente investigación se ejecutó en la ciudad de Trujillo, distribuyendo la encuesta en las empresas de la ciudad, fueron 07 las empresas seleccionadas, además se entrevistó a los empresarios y abogados cuyo aporte permitió corroborar a través de su opinión empresarial y jurídica alcances de limitativa de la ley.

3.4 Participantes

Se obtuvo como participantes a (07) empresas de la ciudad de Trujillo, las mismas que intervinieron en la investigación a través de la encuesta, respondiendo acerca de si la estabilidad laboral absoluta afecta o disminuye la eficiencia y productividad de los trabajadores, los cuales ayudaron obtener información certera sobre la realidad en nuestro país.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se usó la encuesta como técnica, dicha aplicación del instrumento se empleó como un medio eficaz y eficiente para recopilar información sobre una problemática actual en las empresas respecto a la estabilidad laboral, y como instrumento de recolección de datos se utilizó el formulario de Google forms que constaba de 07 preguntas en relación al tema de investigación.

3.5 Procedimientos

Algunos autores como Martínez y González (2018), indican que el cuestionario previo a su aplicación requiere a los expertos evaluar el lugar adecuado, si alguno de los participantes puede relacionarse con el tema de la investigación o tiene conocimiento sobre del tema a estudiar. En este trabajo la encuesta fue validada por 03 expertos en la materia.

Se solicitó previamente a la Universidad César Vallejo, la autorización y carta de presentación para evaluar a las empresas, con este permiso se pudo ingresar a las empresas, conversar con los empresarios acerca del tema en cuestión, después de brindarles algunos alcances se procedió a realizar la evaluación de la encuesta.

3.7 Rigor científico

Los instrumentos aplicados en esta investigación fueron cuidadosamente revisados por tres expertos, por lo que, los mismos que realizaron una observación, y se procedió a levantar la misma, quedando conforme para la evaluación, lo que sirvió para realizar la encuesta a las empresas y abogados.

3.6 Método de análisis de datos

Esta investigación comenzó por realizar el procesamiento de recolección de datos válidos que tuvieron una validación profesional, con relación a los datos obtenidos mediante el instrumento validado, los cuales correspondían a nuestras categorías, así mismo la aplicación de la encuesta obtuvo la información real que nos proporcionaron las empresas, y al finalizar se contrastó con las teorías aplicadas en el marco teórico con el objetivo que fueran los participantes que aportaran confirmando o no con sus respuestas la realidad empresarial respecto a la estabilidad laboral absoluta, lo cual tuvo resultados positivos logrando el objetivo general de la tesis. En este contexto a evaluar, en cuestión a los resultados, se tendrá en cuenta si existe coherencia y pertinencia, lo cual permitirá continuar con la visualización o no de la problemática abordada. (Suarez, 2016, como se citó en Monteza, 2019).

3.7 Aspectos éticos

La investigación realizada fue pura creación e inventiva de la autora, en honor a la verdad, sin falsificar información o adulterarla, además se cumplió con el respeto del consentimiento informado, con participación voluntaria, y confidencialidad de los datos brindados de cada una de las empresas que fueron parte de esta investigación,. Además, los participantes fueron tratados con igualdad y equidad, respetando su

derecho a la no discriminación, ser sesgado por algún tipo de cuestiones éticas, religiosas, orientación sexual, etc. Así mismo, la opinión de los participantes fue estrictamente ética respetando sus decisiones, tratando de maximizar los beneficios obtenidos de la recolección de información prevalencia a los derecho a la reserva, confidencialidad y protección de la integridad de cada participante en la investigación (APA, 2017).

IV. Resultados y discusión

RESULTADOS

Gráfico 01: Factores que generan disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en la empresa

¿Qué factores cree usted que pueden generar disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en su empresa?

7 respuestas

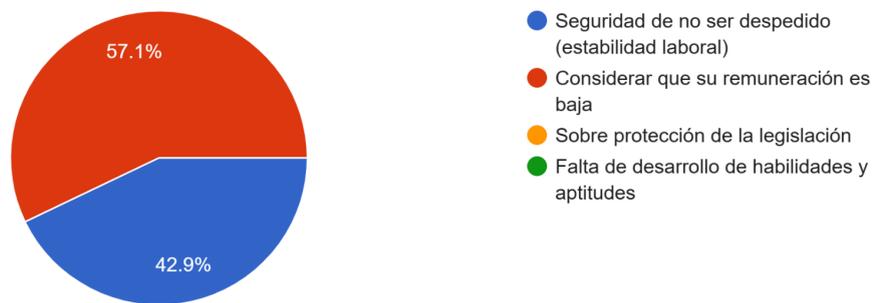


Gráfico 02: Relación entre el trabajador que ya goza de estabilidad laboral y la motivación a aumentar la producción.

¿Considera usted que el trabajador que ya goza de "estabilidad laboral" se siente motivado a producir más?

7 respuestas

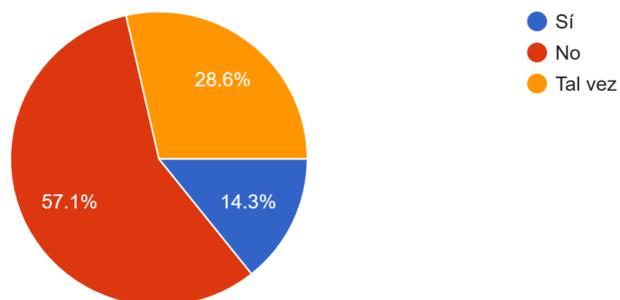


Gráfico 03: La permanencia en el trabajo supeditada al buen rendimiento y productividad

¿Considera usted que la "permanencia en el trabajo" debe estar supeditada al buen rendimiento y productividad?

7 respuestas

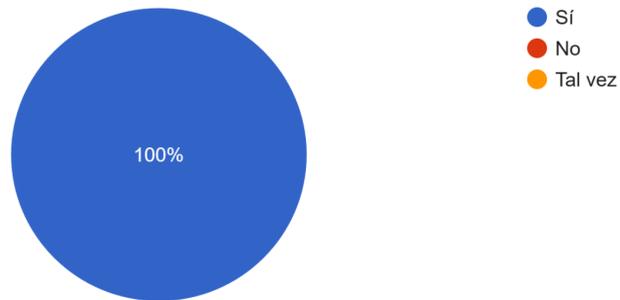


Gráfico 04: La estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento mejora aptitudes y habilidades de los trabajadores.

¿Considera usted que la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa?

7 respuestas

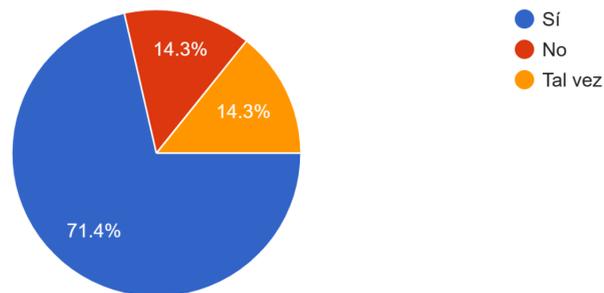


Gráfico 05: La estabilidad laboral absoluta hace que el trabajador ya no se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa

¿Considera usted que la "estabilidad laboral absoluta" hace que el trabajador ya NO se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa?

7 respuestas

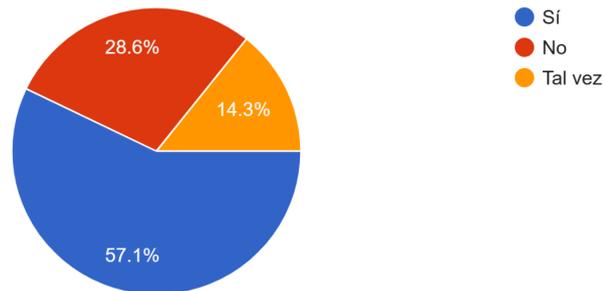


Gráfico 06: La legislación es sobreprotectora de los trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad

Considera usted que nuestra legislación es sobreprotectora de los trabajadores sin distinguir si tienen o no un buen rendimiento y productividad?

7 respuestas

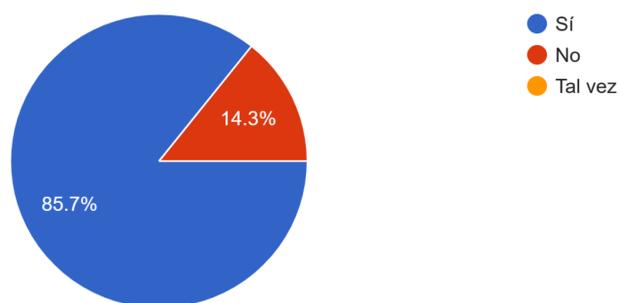


Gráfico 07: Se limita la libertad del empleador al no permitirsele prescindir de un trabajador cuando lo considere conveniente por baja eficiencia y productividad

Considera usted que se limita la libertad del empleador al no permitirsele, prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente, por baja eficiencia y productividad?

7 respuestas

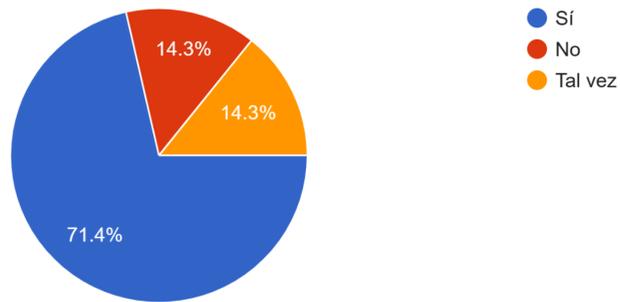
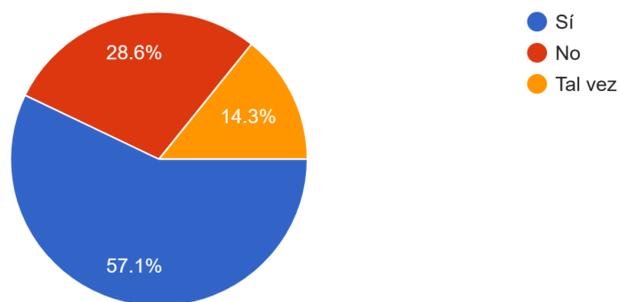


Gráfico 08: La eliminación de la estabilidad laboral absoluta genera una mejora en la eficiencia y productividad

Considera usted la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora en la eficiencia y productividad?

7 respuestas



DISCUSIÓN

Respecto a mi primer objetivo específico: determinar qué factores pueden generar la disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas, se obtuvo como resultado, de acuerdo con el gráfico 01, que el 57.1% de las empresas considera que el primer factor que afecta la disminución de la eficiencia y productividad del trabajador, es el considerar que su remuneración es baja, y el segundo factor, es la seguridad del trabajador de no ser despedido con un 42.9%. Como se advierte de los antes expuesto, existe una diferencia de 14% entre quienes opinan que es el tema remunerativo lo que afecta el rendimiento de los trabajadores y los que consideran que es la estabilidad en el empleo. Como vemos los criterios están divididos, si bien es verdad la diferencia que se advierte en los porcentaje del gráfico 01, indica que la mayoría opina que se trata de un tema remuneraciones no debemos perder de vista que el 42.9% opina que es por la estabilidad laboral, siendo este un porcentaje importante. Desde mi punto de vista, y a partir de mi experiencia profesional, considero que es la estabilidad en el empleo lo que, en primer lugar desincentiva el incremento de la eficiencia y productividad de los trabajadores, pues lo cierto es que, el incremento de las remuneraciones no necesariamente garantiza que va a mejorar el rendimiento del trabajador puesto que este, ya se siente seguro en su puesto de trabajo, sabiendo que el empleador no podrá prescindir de él salvo medie causa justa. Lo dicho se puede verificar en el rendimiento de los trabajadores que laboran por comisión, donde se puede apreciar que hacen su mejor esfuerzo a efecto de superar las metas propuestas, ya que eso incidirá en el aumento de su remuneración, y en su permanencia en su puesto de trabajo, no se trata de pretender de que nos paguen más para rendir más sino rendir más para que nos paguen más, sino de rendir más para tener estabilidad. Es evidente que, un trabajador nuevo que aún está en el periodo de prueba, va a realizar su mejor esfuerzo para mantener su puesto de trabajo, y ese esfuerzo se va a relajar, en mayor o menor grado, cuando adquiera estabilidad laboral por ley.

Respecto a mi segundo objetivo específico, determinar si desde el punto de vista psicológico, el trabajador peruano que sabe que ya goza de la estabilidad

laboral absoluta por ley, se siente más motivado a producir más o por el contrario sienten que ya no es necesario esforzarse mucho. El gráfico 05 responde la interrogante respecto a si la estabilidad laboral absoluta hace que el trabajador ya no se esfuerce por mejorar su rendimiento y productividad dentro de la empresa, habiéndose obtenido los siguientes resultados: un 57.1% considera que sí, el 28.6% que no, y el 14.3% que tal vez. Estos resultados confirman que más del 50% de las empresas encuestadas consideran que la estabilidad laboral absoluta hace que el trabajador no se esfuerce porque tiene la seguridad que no puede ser despedido sino por una falta grave, lo que produce que el trabajador no cumpla con sus obligaciones con la eficiencia requerida, o no ponga todo su esfuerzo y capacidad en ello. Es decir, los trabajadores cumplen con sus tareas con desgano y sin motivación afectándose la eficiencia y productividad de las empresa, razón por la cual, la estabilidad laboral absoluta genera en el trabajador la convicción de que no es necesario esforzarse mucho para poder mantener su empleo. Los resultados antes mencionados se complementan con lo que arroja el gráfico 02, donde se advierte que, el 57.1% considera que si el trabajador ya goza de “estabilidad laboral” no se siente motivado a producir más o mejorar su eficiencia, el 28.6% que sí, y el otro 14.3% tal vez. Como podemos apreciar, las empresas privadas consideran que los trabajadores que ya gozan de estabilidad laboral, se sienten seguros en sus puestos de trabajo, por lo que se limitan a cumplir sus labores de la forma más básica, sin esforzarse demasiado, podemos afirmar que no rinden al 100% de sus capacidades, lo que sin lugar a dudas, afecta la productividad y eficiencia de las empresas.

Por otra parte, como se advierte del gráfico 07, responde a la interrogante respecto a si las empresas sienten que se limita su libertad al no permitirseles prescindir de un trabajador cuando lo consideren conveniente por baja eficiencia y productividad, obteniendo como resultado que el 71.4% considera que sí, el 14.3% que no, y el 14.3% que tal vez. Alvarez (2022) menciona que, la libertad de empresa respecto de empleadores privados les otorga la autonomía en la forma de la contratación, sin embargo, al final la relación laboral solo puede ser por una causa justificada, limitando así la autonomía de la parte empleadora, y no la del trabajador, que puede ponerle fin a la relación laboral cuando lo considere

conveniente. En este orden de ideas, restringir la libertad del empleador de prescindir de un trabajador, cuando lo considere conveniente a los intereses de la empresa, retrasa la producción, afecta la productividad y eficiencia de todo el personal, y además, genera sobrecostos.

Respecto al tercer objetivo: determinar si la permanencia en el trabajo supeditada al buen rendimiento y productividad puede potenciar el desarrollo de aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa, como se advierte del gráfico 03, se obtuvo como resultado que el 100% de las empresas consideran que la permanencia en el trabajo debe estar supeditada al rendimiento y productividad. Como se advierte de este resultado el 100% de los encuestados están de acuerdo con que la permanencia en el trabajo debe estar condicionada o supeditada al buen rendimiento y eficiencia del trabajador, y no a un mandato legal, puesto que, al no sentirse seguros en su puesto de trabajo, sabiendo que el empleador puede prescindir de él en cualquier momento, si su rendimiento y productividad no son buenas, será una motivación para esforzarse y mejorar estos criterios dentro de la empresa, lo que sin lugar a dudas conllevará un crecimiento personal de sus habilidades y una mejor retribución por su buen desempeño laboral. Lo dicho se corrobora también con los resultados que arroja el gráfico 04, que responde a la interrogante, de si la estabilidad laboral supeditada al buen rendimiento, puede potenciar el desarrollo de las aptitudes y habilidades de los trabajadores en la empresa, obteniéndose como resultado que, el 71.4% considera que sí, el 14.3% considera que no, y el 14.3% que tal vez. Estos resultados nos permiten deducir que los empresarios consideran que si el trabajador es consciente de que, su permanencia en la empresa está supeditada a su buen rendimiento, este siempre tratará de dar lo mejor de sí, haciendo uso de todas sus habilidades para alcanzar un rendimiento óptimo, logrando así mejorar su eficiencia y productividad dentro de la empresa, lo que se traducirá en mayores ingresos de las empresas, y en una mejora de los ingresos de los trabajadores, además de asegurarse la permanencia en la empresa.

El gráfico 08, refleja la opinión de los encuestados respecto a si la eliminación de la estabilidad laboral absoluta generaría una mejora la eficiencia y productividad, obteniéndose como resultado que el 57.1% consideró que sí,

28.6% opinó que no, y el 14.3 % que tal vez. Valdez (1985), menciona que la limitación de la libertad de prescindir de contratos de trabajo es la causa principal de la disminución de la productividad, puesto que el trabajador se siente inamovible en su puesto y no tiene motivación para desarrollar al máximo su eficiencia, opinión que compartimos, y que hemos defendido y fundamentado en párrafos anteriores.

V. CONCLUSIONES

1. En esta investigación se determinó qué factores pueden generar la disminución en la eficiencia y productividad de los trabajadores en las empresas privadas son la baja remuneración y la estabilidad laboral absoluta.
2. Se logró determinar desde el punto de vista psicológico, que el trabajador peruano que sabe que ya goza de la estabilidad laboral absoluta por ley, no se siente más motivado a producir más o por el contrario sienten que ya no es necesario esforzarse mucho.
3. La permanencia en el trabajo supeditada al buen rendimiento y productividad si puede potenciar las habilidades y aptitudes de los trabajadores mejorando notablemente el rendimiento de los trabajadores de las empresas privadas además de ayudar a mejorar la línea de carrera de cada trabajador.
4. El presente trabajo de investigación tuvo como objeto la que estabilidad laboral absoluta no limite la libertad empresarial de los empleadores al no poder prescindir de un mal trabajador afectando la productividad y eficiencia de las empresas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el área de recursos humanos o GTH, así como, los asesores legales sepan aplicar bien y a tiempo las causales de despido y las faltas graves que nos ofrece la legislación vigente, debido a que en nuestro país tenemos muchos procesos laborales en aumento por parte de los “malos” trabajadores demandando reposición y pagos de indemnizaciones producto de la estabilidad laboral absoluta, simplemente porque la empresa no supo despedirlos correctamente.
2. Se sugiere que las empresas inviertan en capacitación de sus trabajadores para mejorar su eficiencia y productividad.
3. Se sugiere que para aumentar la eficiencia y productividad de los trabajadores las empresas promuevan mejoras en el ambiente laboral eso repercutirá en la mejora de los trabajadores y en la producción de las empresas.
4. Se sugiere con la presente investigación que la empresas, opten por filtrar a sus trabajadores, evaluando su eficiencia y productividad de forma mensual, quincenal o semanal con la finalidad de tener trabajadores potenciales para su empresa. Estas métricas ayudarán a mejorar la eficiencia y productividad de los trabajadores e incrementará los valores de dichas empresas.