

Artículo original

La Calidad de Planificación y la Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho

The Quality of Planning and the Labor Stability of the Personnel of the Financial Entity Interbank. Headquarters Huacho

Gustavo Eduardo Serrano Calderón¹

RESUMEN

Objetivo: Determinar la incidencia de la Calidad de Planificación en la Estabilidad Laboral del personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho. **Métodos:** Se aplicó el método deductivo e inductivo. Se utilizó el modelo del diseño de investigación descriptivo correlacional. La población del estudio fue de 45 personas que trabajan en la entidad financiera Interbank Huacho, los mismos que se constituyeron como el tamaño de muestra final, a Juicio del investigador. **Resultados:** Se encontró que los Indicadores como: Cumplimiento de Visión, Misión, Objetivos y Metas, tienen niveles Buenos en sus categorías; mientras que los Indicadores como: Nivel de Remuneración, Tiempo de Experiencia, Identidad Laboral y Satisfacción Laboral, manifiestan niveles intermedios en sus categorías con valores de 44,4%, 48,9%, 44,4% y 48,9% respectivamente. Por otra parte las pruebas de hipótesis para cada análisis arrojaron una significación de muestra de 0,0007, 0,0017, 0,0151, 0,0029, todos menores al 0,05 probabilístico, lo que confirma las hipótesis planteadas. **Conclusiones:** A la luz de los resultados se establece que la Calidad de Planificación Si Incide en la Estabilidad Laboral del personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho. Esta situación se explica con las evidencias de percepción que tiene el personal que trabaja en la mencionada organización, quienes participan de manera directa en las actividades que desarrolla la entidad financiera.

Palabras Claves: Visión, Misión, Objetivos, Metas, Remuneración, Experiencias, Identidad, Satisfacción.

ABSTRACT

Objective: to Determine the incidence of the Quality of Planning in the Labor Stability of the personnel of the Financial Entity Interbank. Headquarters Huacho. **Methods:** You applies the deductive and inductive method. The pattern of the design of investigation descriptive correlational was used. The population of the study belonged to 45 people that Interbank works in the financial entity Huacho, the same ones that were constituted as the size of final sample, in the investigator's Opinion. **Results:** it was found that the Indicators as: Execution of Vision, Mission, Objectives and Goals, they have Good levels in their categories; while the Indicators as: Level of Remuneration, Time of Experience, Labor Identity and Labor Satisfaction, they manifest intermediate levels in their categories with values of 44,4%, 48,9%, 44,4% and 48,9% respectively. On the other hand the hypothesis tests for each analysis threw a significance of sample of 0,0007, 0,0017, 0,0151, 0,0029, all minor to the 0,05 probabilístico, what confirms the outlined hypotheses. **Conclusions:** by the light of the results he/she settles down that the Quality of Planning If it Impacts in the Labor Stability of the personnel of the Financial Entity Interbank. Headquarters Huacho. This situation is explained with the evidences of perception that he/she has the personnel

¹ Entidad Financiera Interbank, Sede Huacho.

that works in the mentioned organization who you/they participate in a direct way in the activities that it develops the financial entity.

Key Words: Vision, Mission, Objectives, Goals, Remuneration, Experiences, Identity, Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral es un tema que siempre ha generado polémica en el mundo entero, sean los trabajadores o empleadores, siempre será una agenda pendiente de debate. Los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral, y por el contrario los empleadores desearan que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador.

La estabilidad laboral significa en si, la permanencia en el empleo, esta permanencia puede ser a largo, mediano ó corto plazo, según los arreglos que hayan tenido los trabajadores con sus empleadores y también con la intervención del estado. Estos arreglos de trabajo que una persona tiene con su empleador, se desea que se mantenga en el tiempo, y que no termine de un momento a otro sin motivo legal.

Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no este preocupado si al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un compromiso de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de termino del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta.

Históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, que hay prestaciones que cumplir tanto del trabajador como del empleador, uno de prestar los servicios en el tiempo, en una jornada, por su parte la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada de trabajo, es decir hay un principio de continuidad de la labor del trabajador subordinado.

Sobre esta realidad, el laboralista Carrillo Martín (2001), sostiene que el principio de continuidad de la estabilidad opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación con la llamada “estabilidad de entrada” y en el despido con la llamada “estabilidad de salida” (p. 77).

Esto nos indica que un inicio el trabajador primero debe adquirir la estabilidad de entrada y esta la adquiere superando el periodo de prueba que en el Perú es de tres meses, en el régimen laboral privado. Es decir no es suficiente que uno labore continuamente para adquirir la estabilidad, es necesario cumplir los requisitos legales para ello, más aun cuando la legislación laboral peruana y comparada permiten al empleador, que dentro del periodo de prueba pueda prescindir unilateralmente al trabajador.

Sobre este punto, el artículo 10º del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre el periodo de prueba expresa que el periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su

naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

En si la norma laboral indicada, permite que el periodo de prueba pueda prorrogarse por acuerdo de las partes, trabajador y empleador, cuando así se consideren más que todo en trabajadores calificados. En casos de que se le prescindan sus servicios a un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba, que labore mínimamente cuatro horas, tiene derecho a que se le abone el pago de su compensación por tiempo de servicios y vacaciones trunca.

Explicando el tema de la estabilidad en el empleo, Alonso García (1975) laboralista español, las cuales las comparto indica que los ordenamientos jurídicos acusan su tendencia protectora del trabajador, y que la estabilidad del empleo se adquiere en ciertos casos, cuando el contrato de trabajo es por tiempo indefinido. Por su parte Neves Mujica (2003), ayuda a complementar la idea de la estabilidad de entrada, cuando sostiene que en ésta se da preferencia por la contratación de duración permanente sobre la temporal. El fundamento de la estabilidad laboral en un país, busca proteger que los trabajadores laboren más en trabajos permanentes que temporales, más indefinidos que los de plazo fijo, y además durante su vida laboral tenga permanencia, ello conlleva a la estabilidad familiar, social, económica.

En las empresas dedicadas a las actividades de servicio financieros, se observan movimientos y desplazamientos continuos de personal, lo cual nos estaría indicando que hay problemas reales en cuanto a la estabilidad laboral del trabajador, los factores que lo promueven son motivos de la presente investigación, dado que esta situación puede afectar la propia existencia de la entidad financiera. En este contexto los trabajadores no estarían garantizando la dinámica continua que requiere toda organización para su existencia prolongada.

Hipótesis de la Investigación:

La Calidad de la Planificación si incide en la Estabilidad Laboral del personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho.

Objetivo de la Investigación:

Determinar la incidencia de la Calidad de Planificación en la Estabilidad Laboral del personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho.

MATERIAL Y MÉTODOS

Población y Muestra

Nuestra investigación se desarrolló en los ambientes de la Institución Financiera Interbank, Sede Huacho, en ella se recolectaron los datos, con participación del personal que trabajan en diversas áreas. Ellos constituyeron nuestra población cuya característica es finita y que según los registros oficiales son 45 personas, estas cifras varían cada cierto tiempo, debido al ingreso y salidas del personal por extinción y renovación de contratos.

El tamaño de muestra seleccionado es el mismo tamaño de población, que constituye a 45 personas que trabajan en la entidad financiera, se utilizó el Muestreo a Juicio por el investigador, el cual cumplió con la característica de ser no probabilístico. Al respecto Sampieri, Collado, Lucio y Reyes (2006), sostienen que para una investigación con Muestreo a Juicio, el investigador toma la muestra elegida de los elementos que a él le parecen representativos o típicos de la población, por lo que depende del criterio del investigado.

Material

El Instrumento utilizado ha sido un modelo de encuesta elaborado por el propio autor, en el se formulo un cuestionario que se refirió a indicadores como: Cumplimiento de Visión, Cumplimiento de Misión, Cumplimiento de Objetivos, Cumplimiento de Metas, Nivel de Remuneración, Tiempo de Experiencia, Identidad Laboral y Satisfacción Laboral. Este instrumento fue validado mediante la consulta a juicio de expertos, bajo tres niveles, el cuál dio un resultado del 91,0%.

Métodos

Los métodos empleados fueron el deductivo e inductivo. El primero con aplicación de las técnicas de la estadística descriptiva para analizar los datos cualitativos recolectados, a nivel de presencia de frecuencias absolutas y porcentuales. El segundo con aplicación de las técnicas de la estadística inferencial para analizar los datos recolectados, a nivel de la Prueba de Hipótesis de Independencia, con un nivel de significación del 5%, el cual nos permitió tomar decisiones concretas sobre las hipótesis formuladas en la investigación.

RESULTADOS

En primer lugar, se presentan los resultados descriptivos mas importantes de la investigación, en ella se aplica un análisis estadístico descriptivo, Tablas y Gráficos.

En resumen sobre la primera variable, Calidad de Planificación, que se practica en la Entidad Financiera Interbank de la sede Huacho, se consideró a tres categorías como medidas para esta variable.

En la Tabla 1 y Figura 1, se muestran los resultados sobre la Calidad de Planificación que se desarrolla en la entidad mencionada, en ella se visualiza que en primer lugar están los encuestados que opinan Buena la Calidad de Planificación, ellos están representados con un porcentaje del 46,7%, en segundo lugar están los que opinan que la Calidad es Regular, ellos están representados con un 33,0%. Estos resultados nos indican que la Planificación formulada para el año si se esta cumpliendo.

Tabla 1. *Calidad de Planificación en la Entidad Financiera Interbank de Huacho.*

Calidad de Planificación	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	21	46,7%
Regular	15	33,3%
Malo	9	20,0%
Total	45	100,0%

Fuente: Encuesta realizada al personal de Interbank - Huacho.

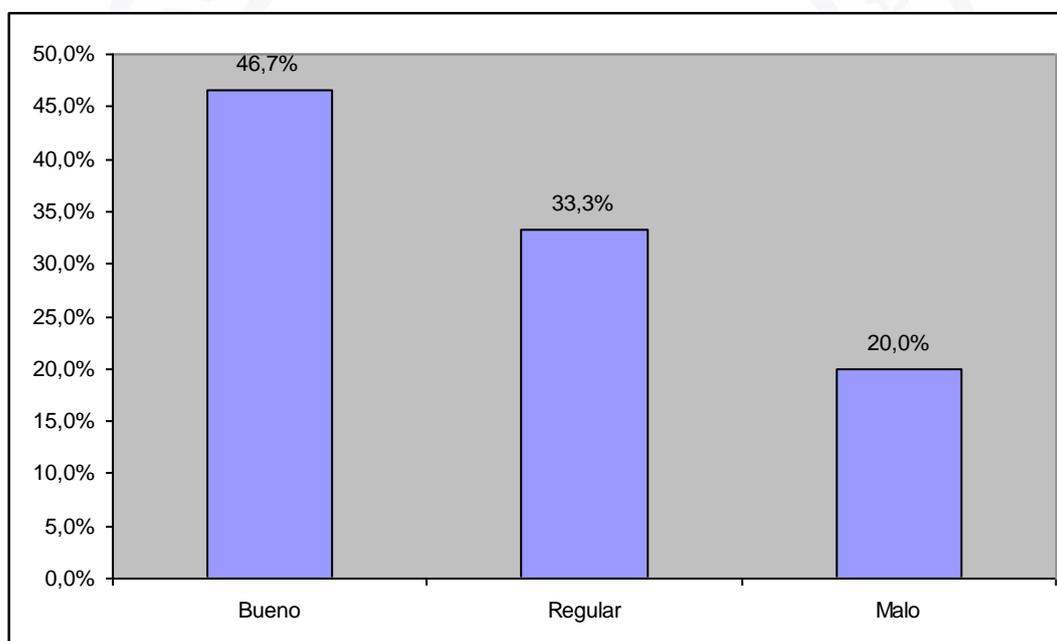


Figura 1. *Calidad de Planificación en la Entidad Financiera Interbank de Huacho.*

En resumen sobre la segunda variable, Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank de la sede Huacho, se consideró a tres niveles como medidas para esta variable.

En la Tabla 2 y Figura 2, se muestran los resultados sobre la Estabilidad Laboral del Personal de la entidad mencionada, en ella se aprecia que en primer lugar están los encuestados que opinan sentir en nivel Medio su Estabilidad Laboral, ellos están representados con un porcentaje del 40,0%, en segundo lugar están los que opinan que sienten Alto su Estabilidad Laboral, ellos están representados con un 35,6%. Estos resultados nos indican que la Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank de Huacho se muestra como una oportunidad laboral con cierta incertidumbre.

Tabla 2. Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank de Huacho.

Estabilidad Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	35,6%
Medio	18	40,0%
Bajo	11	24,4%
Total	45	100,0%

Fuente: Encuesta realizada al personal de Interbank - Huacho.

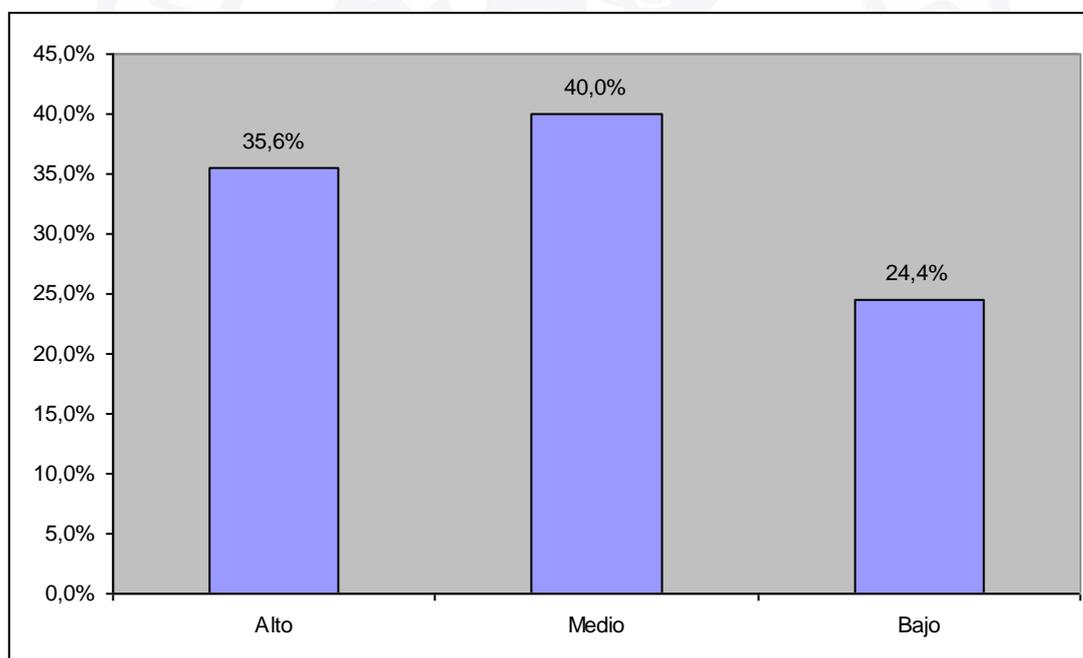


Figura 2. Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank de Huacho.

En segundo lugar, se presentan el resultado de la Prueba de Hipótesis Principal, en ella se aplica un análisis estadístico inferencial, la prueba de independencia.

Hn: La Calidad de Planificación No incide en la Estabilidad Laboral del personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho.

Ha: La Calidad de Planificación Si incide en la Estabilidad Laboral del personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho.

Tabla 3. *Tabla de Contingencia entre la Calidad de Planificación y la Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank de Huacho.*

Calidad de Planificación	Estabilidad Laboral			Total
	Alto	Medio	Bajo	
Bueno	13	6	2	21
Regular	2	9	4	15
Malo	1	3	5	9
Total	16	18	11	45

Tabla 4. *Tabla de Prueba del Chi-Cuadrado.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,49	4	0,0038
Coefficiente de Contingencia	0.5060		
N de casos válidos	45		

Como la Significación de la muestra es **0.0038**, menor al **0.05** valor de significación probabilística, se Rechaza la Hipótesis Nula y en su lugar se **Acepta la Hipótesis Alternativa**, es decir, la Calidad de Planificación **Si incide** en la Estabilidad Laboral del personal de la Entidad Financiera Interbank, - Sede Huacho. Esta relación tiene un coeficiente de contingencia de 0,5060 ó 50,6%, considerado como una relación Buena.

DISCUSIÓN

A la luz de los resultados de nuestra investigación, se descubre que la situación laboral del personal que trabaja en una entidad financiera tiene niveles intermedios de estabilidad, esta situación puede afectar de alguna manera la productividad de organización. Así mismo según los resultados del estudio se ha detectado que son los jóvenes y adultos contemporáneos los que laboran en estas entidades financieras, entonces son ellos los que pertenecen a la población económicamente activa y no se esta valorando sus recursos disponibles, mas al contrario se estaría generando algún grado de inestabilidad laboral.

Al respecto, Janina Cárdenas (14-09-2007), escribió un artículo en el diario la Republica donde hace un análisis sobre el crecimiento económico del país y la situación laboral de los jóvenes, explica como el Perú muestra una alarmante tasa de inestabilidad laboral que alcanza el 80% de la población remunerada que hoy trabaja en el sector privado formal, información que fue proporcionada por José Luis Daza, director de la oficina subregional de la OIT. Preciso que el 95% (de ese 80% que no tiene estabilidad laboral) lo integran jóvenes de entre 15 y 24 años. El fenómeno, según explico el especialista, se origina en la década del setenta, y se debe a la falta de la demanda laboral asalariada. "En el Perú, la falta de demanda de trabajo y la falta de inversión hace que la inestabilidad laboral sea un problema". Tal inestabilidad se reducirá en la medida que el crecimiento económico esté basado en la mayor demanda de mano de obra y no solo de recursos naturales y de capital, que hoy lo caracterizan.

El desempleo, la informalidad y la inactividad amenazan el futuro laboral de 5 millones de jóvenes. En el marco de la presentación del informe: "Trabajo Decente y Juventud", de la OIT, indicó que 300 mil jóvenes no tienen trabajo, es decir, el 10% de la fuerza laboral. Según el documento, el notable crecimiento económico del país en el último lustro no se traduce en mayor oportunidad de empleo. Advirtió que el 18% de los jóvenes en Lima y el 20% del resto urbano son empleados por la economía informal.

La OIT presentó cuatro proyectos para elevar las oportunidades de trabajo y de desarrollo de microempresas para jóvenes, cuya puesta en marcha (2007 y 2011) demandaría una inversión de US\$ 28.45 millones. Sobre esta situación "El Estado debe dar el ejemplo y sincerar el número de contratados que tiene por recibos, que superan a la fecha los 60 mil".

La OIT plantea que la entrega de incentivos a la contratación de jóvenes debe ser implementada como política laboral para buscar disminuir el desempleo juvenil en el país. Entre los incentivos se pueden evaluar la devolución de impuestos o una compensación para las empresas que contraten personal laboral juvenil, puesto que generan un costo fiscal.

La OIT señala que el grupo de los que no estudian, no trabajan ni tampoco buscan empleo, representa el 11% de la PEA. José Luis Daza, director de la Oficina Sub Regional de la OIT, afirma que anualmente se producen entre 15 a 20 observaciones de incumplimiento laboral que afectan a los países que tienen convenios con el organismo. Dijo que por lo menos, cada año de 20 a 30 países no cumplen.

Estas informaciones reales y crudas nos tienen que poner a reflexionar sobre la importancia que tienen los recursos humanos en las empresas, sin embargo se descubre que en muchos casos no se trata bien al personal, es mas, es considerado como un recursos secundarios o tal vez terciarios en la cadena productiva del sector

económico, es decir muchos directivos cuando tienen desbalances económicos en sus empresas, lo primero que hacen es despedir al personal o trabajador, esta solución inmediata que se decide nos revela la poca consideración que se tiene a los recursos humanos, cuando lo que se tiene que hacer es cuidarlos y buscar otras alternativas o soluciones más técnicas para desarrollar las empresas, y en estos casos las entidades financieras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ALONSO GARCÍA, Manuel (1975). Curso de derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona, España, 1975, pag.444.
- ANDRADE, S. (2001). Planeación Estratégica. Editorial Lucero S.R.L. Lima. Perú.
- BOLETINES INFORMATIVOS (2015). Estabilidad Laboral. Recuperado de:
<http://sitovur.webcindario.com/estabilidad.htm>
- CÁRDENAS, JANINA (2007). OIT: Perú no ratificó convenio sobre RMV. Artículo económico en el diario la República. Recuperado de:
<http://archivo.larepublica.pe/14-09-2007/oit-peru-no-ratifico-convenio-sobre-rmv>
- CARRILLO CALLE, Martín (2001). La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, Perú.
- CONCHA, C. (2014). Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional”. Tesis de Maestría en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial. Escuela de Postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- DE CENZO, David A. y ROBBINS, Stephen P. (1996). Administración de Recursos Humanos. Editorial Jhon Wiley y Sons. Estados Unidos.
- ESCANDÓN VILCHIS, Angel Antonio (2007). El Factor Humano. Editorial Meltom Technologies. México.
- ESPITÍA ALBA, Inés y BARRAGAN GUERRERO, Eder (2004). Gerencia del Talento Humano. Editorial ESAP. Colombia.
- F. TRIOLA, Mario (2004). Elementary Statistics. Published by Pearson Education Inc. México.
- FRED R. David (2003). Conceptos básicos de Administración Estratégica. Prentice-Hall, Hispanoamericana. México D.F.
- HAMMETT, Pat (2000). Total Quality Management. “The Philosophy of TQM - An Overview”. University of Michigan.
- HAUWEL C. (1972). Cálculo y Reducción de Tiempos en Trabajos Administrativos, Técnicas para controlar la Inflación administrativa. Editorial Index. Madrid.

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto (1991). Metodología de la Investigación, Editorial Mc. Graw / Hill Interamericana de México.
- HILL, CHARLES W.L. (2005). Administración estratégica: un enfoque integrado. McGraw-Hill, 6º Edición Madrid.
- INTERBANK (2012). Memoria Anual. Recuperado de:
http://www.memoriainterbank.pe/banca_comercial.html
- La Republica (14/09/2007). Diario de Noticias. *OIT: Perú no ratificó convenio sobre RMV*. Recuperado de:
<http://archivo.larepublica.pe/14-09-2007/oit-peru-no-ratifico-convenio-sobre-rmv>
- LEVIN RICHARD I. y RUBIN DAVID S. (2004). Estadística para Administración y Economía. Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- MINTZBERG H. (1993). La estructuración de las organizaciones. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México.
- MONDY W.R. y NOE REBERT M. (1997). Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México.
- MOYA CALDERÓN, Rufino (1991). Estadística Descriptiva Conceptos y Aplicación. Editorial San Marcos. Perú.
- NEVES MUJCA, Javier (2003). Introducción al Derecho Laboral, Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Lima, Perú.
- OIT (27/10/2010). Informe sobre Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_146022.pdf
- SANCHEZ CARLESSI, Hugo y REYES MEZA, Carlos (1998). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Editorial Mantaro. Perú.
- VEGA ASCENCIO, Anastacio (2003). Algunos Instrumentos Básicos para Realizar Trabajos de Investigación Científica, Editorial UPIGV. Perú.