



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la
permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima
2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Abogada

AUTORA:

Mendoza Gonzales, Gladys (ORCID: 0000-0002-7866-4582)

ASESORA:

Mgtr. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Se lo dedicó a Dios, por permitirme culminar mi carrera profesional, a mis padres por su apoyo incondicional y a todos mis hermanos por inculcarme valores desde mi infancia a ser una persona de bien. A mí querida hija Brianna y mi novio que fueron mi motor y motivo para que este sueño se haga realidad.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, en segundo lugar a la Universidad César Vallejo y a todos mis maestros por brindarme sus sabios conocimientos durante toda mi formación académica , a mis compañeros y familiares por su apoyo incondicional que sin la ayuda de cada uno sería imposible realizar este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Relación de expertos que validaron el instrumento</i>	17
Tabla 2	<i>Resultado obtenido por valoración de expertos</i>	17
Tabla 3	<i>Coeficiente de Confiabilidad</i>	18
Tabla 4	<i>Pearson; Contratos de naturaleza temporal y derecho a la permanencia laboral</i>	20
Tabla 5	<i>Pearson; Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad y derecho a la permanencia laboral</i>	21
Tabla 6	<i>Pearson; Contrato por necesidad de mercado y derecho a la permanencia laboral</i>	22
Tabla 7	<i>Pearson; Contrato por reconversión empresarial y derecho a la permanencia laboral</i>	23

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, identificar la relación entre contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima-2019. Se utilizó el diseño no experimental, de corte trasversal; alcance descriptivo correlacional, tipo básica, enfoque cuantitativo, método deductivo. La población estuvo compuesta por 400 trabajadores del área comercial, se elaboró una muestra probabilística a 69 trabajadores, como técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo lickert; la fiabilidad del cuestionario de la variable uno se confirmó un resultado de 80,1 % y de la variable dos la fiabilidad fue de 81,1 %. Con respecto a la validación de expertos se obtuvo una valoración de 90 % , así mismo en los resultados se obtuvo una correlación positiva media de 699 y en lo que concierne a la significancia bilateral fue de $(000 < 0,05)$ motivo por el cual se acepta la hipótesis de investigación, es decir, se concluye que si existe relación directa entre contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima - 2019 finalmente se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: Contratos temporales, vulneración, inestabilidad laboral.

Abstract

The objective of this research work was to identify the relationship between temporary contracts and the violation of the right to permanent employment of the company Konecta Cercado de Lima-2019. The non-experimental, cross-sectional design was used; descriptive correlational scope, basic type, quantitative approach, deductive method. The population was made up of 400 workers from the commercial area, a probabilistic sample of 69 workers was drawn up, as the technique used was the survey and the lickert-type questionnaire as an instrument; the reliability of the questionnaire for variable one was confirmed a result of 80.1% and for variable two the reliability was 81.1%. Regarding the validation of experts, a 90% assessment was obtained, likewise in the results a mean positive correlation of 699 was obtained and as regards the bilateral significance it was ($000 < 0.05$), which is why The research hypothesis is accepted, that is, it is concluded that if there is a direct relationship between temporary contracts and the violation of the right to work permanence of the company Konecta Cercado de Lima - 2019, the null hypothesis was finally rejected.

Keywords: Temporary contracts, violation, job instability.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática a nivel de América Latina está relacionado a los diferentes cambios que se dan en la globalización de las empresas privadas, los disímiles aspectos económicos, incremento del desempleo, el crecimiento de las actividades conllevan a que los empleadores utilicen la relación contractual en base a la aprobación momentánea de cierto acto contractual . La Organización Internacional del Trabajo en sus últimos reportes refiere que los contratos laborales temporales duran solo seis meses o menos eso quiere decir que representan más de la mitad del total de ellos son contratos temporales con un porcentaje del 60 % a diferencia de los países como Bélgica, Italia, España y en Alemania solo se utiliza el 15 % de los contratos modales.

A nivel nacional los contratos temporales tiene naturaleza jurídicas en sus tres modalidades, el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, contrato por necesidad de mercado, el contrato por reconversión empresarial, por lo general los empleadores eligen estos tipos de contratos para ser aplicados en beneficio propio y buscando lo más ventajoso para los empresarios y sin importar su estabilidad económica del empleado , los contratos temporales es uno de los más resaltantes y utilizados en el Perú en la actualidad y están reglamentados de manera expresa en el Decreto Legislativo N°728 Ley de productividad y competitividad laboral.

A nivel Regional en la ciudad de lima el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo reportó que el 70 % los trabajadores laboran con un contrato temporal y sus actividades que realizan son continuas y no temporales, el 20 % de los contratos temporales corresponde a los empleados de las empresas como: Industrias, construcción, telecomunicaciones, transporte etc, si tales empresas no cumplen con las formalidades legales ,el Órgano competente podría sancionar con una multa de hasta 45 Unidades Impositivas Tributaria y si un colaborador confirma que su contrato debe ser indefinido tiene que acudir al Poder Judicial ,a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, para discutir y regularizar dicho contrato es por ello que las empresas están obligadas a realizar los contratos temporales con veracidad, certeza y con todas las condiciones normativas que exige la ley.

A nivel institucional en el Distrito Limeño de Cercado de Lima en la empresa Konecta, previo a un diagnóstico se afirma que los trabajadores de áreas comerciales, plataformas de gestión, se ven afectados por el cambio de modalidad de los contratos laborales aplicados al personal, este cambio se dio cuando la empresa **Allus Global BPO Center** una de las empresas líderes en telecomunicaciones a nivel Nacional e Internacional fue absorbida al 100% por una nueva empresa llamada Konecta el cuál dicha empresa tomó posición de la infraestructura equipada incluido el personal estable que trabajo por años en la empresa Allus con un diferente tipo de relación laboral siendo este indeterminado. No existía contratación temporal como lo aplica la empresa Konecta cambió el tipo de la relación contractual utilizando los contratos temporales y no indeterminados.

Se investigó que los contratos de naturaleza temporal aplicados afecta la permanencia laboral de los trabajadores de la área comercial de dicha empresa con diagnóstico reservado por parte de los representantes y frente a estos cambios los trabajadores tienen un bajo rendimiento laboral no logran su objetivos trazados, renuncias voluntarias antes de los 3 meses, no obtienen comisiones el cual es uno de los factores negativos que influye en la inestabilidad laboral afectando principalmente el factor socio-económico. Para poder frenar con toda esta problemática, la empresa Konecta tiene que tomar medidas preventivas con respecto al cambio de modalidad de los contratos que utiliza en su personal.

La formulación del **problema de investigación** está basado en problema general ¿Cuál es la relación entre contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019? y como problemas específicos (1) ¿Cuál es la relación entre el contrato por Inicio o Lanzamiento de una Nueva Actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019? (2) ¿Cuál es la relación entre contrato por Necesidad de Mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019? (3) ¿Cuál es la relación entre Contrato por Reconversión Empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima - 2019?.

La justificación de estudio, en esta presente investigación se justifica de manera teórica basándose en diversos autores, jurista, investigadores nacionales e internacionales el cual definen la relación que existe entre contratos de naturaleza temporales y la vulneración al derecho a la permanencia laboral, respaldado en la Norma Suprema del Estado en su capítulo II y en los articulados del 22 al artículo 29 que nos habla sobre el derecho al trabajo que tiene todo ciudadano peruano y utilizando el Decreto Legislativo N°728 normativa que protegen a los trabajadores que laboran en las empresas privadas (Tovalino, 2012, p. 27).

La justificación práctica, tiene como finalidad identificar las causales que producen la vulneración al derecho a la permanencia laboral de los trabajadores del área comercial y cómo solucionar el problema para que los empleados mantengan su estabilidad laboral frente al cambio de modalidades de contratos temporales que se está aplicando en la empresa y evitar renuncias masivas, inestabilidad laboral y conflictos laborales.

Justificación Metodológica en esta tesis es de enfoque cuantitativo, método deductivo con un alcance de investigación descriptiva correlacional, con diseño de la investigación no experimental de corte transversal se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas a los trabajadores del área comercial de la empresa Konecta Cercado de Lima - 2019”.

La relevancia e importancia de esta investigación se relaciona con la justificación social, es de suma importancia, motivo por el cual este trabajo está basado en encontrar factores negativos que afectan la permanencia laboral en el personal estable y en las familias de cada trabajador. Con estabilidad laboral todos los colaboradores obtenían los beneficios sociales por su antigüedad en la empresa y un mejor estilo de vida, para que esto se cumpla las autoridades administrativas de la empresa Konecta tiene que cumplir con la normativa laboral vigente.

Los Objetivos, están formulados por: **Objetivo General** Identificar la relación entre contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima-2019 y con tres **Objetivos Específicos** (1). Establecer la relación entre el Contrato por Inicio o Lanzamiento de una Nueva Actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019 (2). Identificar la relación entre Contrato por Necesidad de Mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019. (3). Establecer la relación entre Contrato por Reconversión Empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019.

La formulación de **Hipótesis** está basada en hipótesis general. Existe relación directa entre contratos temporales y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019. Hipótesis Específicas (1) Existe relación directa entre el Contrato por Inicio o Lanzamiento de una Nueva Actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima- 2019. (2) Existe relación directa entre Contrato por Necesidad de Mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima - 2019. (3) Existe relación directa entre Contrato por Reconversión Empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima - 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Trabajos previos a nivel nacional, Pasco (2012) “Los contratos temporales: Ostentación y crítica” investigación realizada en la Universidad Católica del Perú se puede apreciar que su problema de investigación fue ¿los contratos de naturaleza temporal y su afectación a la estabilidad laboral según la normativa vigente? de tal manera que este tipo de contrato laboral es desfavorable para el trabajador porque en su mayoría carece de formalidades en su aplicación y como objetivo determinó que los contratos modales si afectan la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa del trabajador, los empleados sujetos a un contrato temporal no cuentan con las mismas oportunidades o los mismos derechos laborales que si lo obtiene un trabajador con un contrato indefinido y concluye indicando que las medidas legislativas que respaldan por parte de las instituciones competentes son producto de la insuficiencia y no de la reflexión sobre la contratación temporal que tiene como resultado riesgos para el bienestar del trabajador .

Valdeiglesias (2018)“El principio de continuidad en el sistema laboral de los educadores de las instituciones privadas del Perú”, trabajo de investigación realizado en la universidad Andina del Cuzco, con el problema principal sobre ¿la vulneración al principio de continuidad laboral de los docentes contratados bajo modalidad temporales por colegios privados? su objetivo principal fue determinar el grado que existe en la transgresión al derecho a la permanencia laboral de los docentes que son contratados por un periodo de 10 meses y no por un año continuo evadiendo todos los beneficios sociales que le corresponde ,concluye que los profesores de todo el sector privado a nivel nacional son contratados por temporadas de marzo al mes de diciembre afectando su estabilidad laboral menos remuneraciones económicas todos los años y el tipo de contratación que utilizan los colegios particulares carecen de formalidades legales consideradas engañosa o fraudulentas.

Carbajal (2014) “Estabilidad laboral y contratos temporales en las Instituciones Públicas del Estado” investigación fue elaborada para obtener el grado de Magíster en derecho, fue realizado en la Universidad de Huánuco, con el problema general ¿De qué manera se garantiza la permanencia laboral en los contratos de modalidad temporal en las entidades públicas del estado peruano? y como objetivo general , determinar la forma como se garantiza la continuidad laboral en los contratos

temporales en las instituciones públicas del estado, concluyendo que el empleado no puede ser despedido de su centro de trabajo sin causa justa y exigir una técnica de defensa frente al despido injusto y finalizando con las siguientes recomendaciones que los trabajadores sujetos a contratos temporales exijan y busquen oportunidad de participar en el convenio colectivo en protección a sus derechos.

Trabajos previos a nivel internacional García (2010) “Inestabilidad laboral y los contratos laborales” trabajo de investigación realizado en el Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales del Colegio de México donde se puede apreciar que el problema general fue ¿la situación de la inestabilidad del personal Mexicano en la contratación laboral frente a sus empleadores? y como les afecta en el aspecto socio-económicos de los trabajadores pensionistas o de aquellos trabajadores contratados de manera temporal, con el objetivo de estudio determinar el nivel de la inestabilidad laboral de los trabajadores Mexicanos y concluye la autora refiriendo que la falta de continuidad en las relaciones de trabajo, la no aplicación de los contratos escritos continúan estableciendo uno de los aspectos más vulnerables al derecho de los empleados asalariados y la mayor presencia de trabajadores temporales y de aquellos sin contratos de trabajo formal conlleva al mayor índice de inestabilidad laboral.

Caro (2012) “Dimensión y tipos de la colaboración laboral en el contrato temporal agrícola en Chile” trabajo de investigación realizado en la Universidad Santo Tomás Santiago, como problema general ¿la vulneración a los derechos laborales de los obreros de la agrícola en Chile? como objetivo general analizó el porcentaje que existe en la inestabilidad laboral y la afectación al factor socio-económico en el personal sujeto a contratos temporales, a manera de conclusión el autor mencionó que el cálculo de los contratos indeterminados y los contratos temporales son una controversia por qué existe factores de flexibilidad, precariedad en aumento. La estabilidad de los hombres es mayor que la estabilidad laboral de las mujeres asalariadas en el Agro, recomendaciones realizar una conferencia rigurosa que permita concientizar a los trabajadores mediante el marco legal público.

Carrasco (2015) “La vulneración laboral en el personal extranjeros en España” trabajo de investigación realizado en la Universidad de Alcalá, el problema general es ¿Por qué los trabajadores extranjeros son más vulnerados sus derechos laborales que los

indígenas frente a la oferta laboral ? con el propósito de estudio determinar el porcentaje de vulnerabilidad que existe en el mercado de trabajo Español , concluye que el mayor porcentaje de vulneración que existe es a los empleados extranjeros afectando la estabilidad laboral y elevando el índice de pobreza, dicho malestar se ha expuesto por los cambios más drásticas en el país de España , los trabajadores extranjeros no cuenta con los mismos derechos laborales son discriminados y sufren la inestabilidad laboral bajo criterios de raza, sexo, edad y sus recomendaciones se basan en no permitir un exceso de generalidades y reducción salarial.

Fernández (2001) mencionó que la Teoría Contractualita es la base para responder a diferentes interrogantes sobre el origen de los principios laborales, contratos laborales , relación laboral ; Esta teoría facilitó a los investigadores las bases doctrinales que disponen la sustentación de cuando se inició el poder del empresario en subordinación al trabajador , con su adecuada estructura jurídica, la teoría contractualita sustenta sobre la aprobación de los contratos sociales y los derechos naturales de los colaboradores y el surgimiento del poder político que fue obra del pacto social y cuya legitimidad tiene su origen para el reconocimiento , amparo, auxilio de los derechos naturales de la persona , para esta teoría el contrato laboral es el negocio jurídico que da por inicio y cumpliendo una doble finalidad para que exista la relación laboral y se regule (p.11).

Pasco (2014) refirió sobre la teoría relacionada al derecho laboral, es conocido como derecho al trabajo está conformado por un grupo de reglas que se emplean al hecho social; Es decir esta relación de sujeción entre empleador y trabajador sometidos a un contrato laboral subordinado jurídicamente sobre prestación de servicio en el año noventa nuestro país sufre variaciones por la aprobación de la nueva Constitución Política del Perú de 1993 dicha Constitución actualmente no protege en su articulado la estabilidad laboral o permanencia laboral absoluta que si lo realizaba la Constitución anterior la de 1979, el Estado Peruano está obligado a promover escenarios para el crecimiento socio-económico de los ciudadanos mediante estrategias de fomento del empleo en base a principios, decretos, tratados internacionales que respalden la igualdad de oportunidades para todos y que sirvan de protección al trabajador contra cualquier despido injustificado (p. 14).

Paredes (2012) mencionó que la Organización Internacional del Trabajo es un organismo a nivel mundial existe desde el año 1919, cuyo propósito es la protección de los temas laborales en todo el mundo, fomentar oportunidades de empleo decentes y nuestro país fue elegido para participar en esta institución mediante un convenio Nro.158 el cual hace referencia sobre las causales que ponen fin a los contratos laborales uno por iniciativa del empleador, sin tomar en consideración la permanencia de ingreso que no está respaldada por la Organización Internacional del Trabajo pero si está respaldado, que protege los derechos laborales que son atribuidos a los empleados del sector público o privado (p. 3).

Castillo (2012) manifestó que los contratos de trabajo es el acuerdo entre dos partes , el empleador y trabajador en virtud del cual el empleado se compromete a prestar su servicio a un tercero en cambio recibir una remuneración económica ,al ingresar un trabajador a una empresa formal y al firmar un contrato laboral su duración es indefinida y otra es la realidad cuando existe la excepción a la regla general de los contratos son los llamados contratos modales , estos contratos son celebrados cuando lo requiere las necesidades del mercado laboral, por inicio o incremento de nueva actividad o por reconversión empresarial bajo esta modalidad se puede contratar y se celebra por escrito bajo sanción de nulidad (p. 27).

Pasco (2012) afirmó que el origen de los contratos de naturaleza temporal se inició en el año de 1970 con la aprobación de la ley N° 18138 y a continuación el decreto N° 18471 llamada ley de estabilidad en el empleo y en consecuencias las normas partieron un repertorio de modalidades contractuales en diferentes países como en España, Argentina y en el Perú se mantuvo el esquema constituido en el año de 1991 en base a la ley de Fomento del Empleo. En el año de 1978 se aprobó la ley de fomento de las exportaciones no usuales ley 22342 que permitió la aplicación relevante de la contratación de manera temporal y que obtuvo muchos ataques por la no protección al trabajador que se en contrataba en extrema inestabilidad laboral, el Decreto ley 18138 fue derogado por la nueva Ley de Producción y Competividad Laboral, la cual permitió una escala de características o respaldos a los contratos temporales en el sector privado (P.496-505).

Pasco (2012) manifestó que los Contratos de Naturaleza Temporal, se le definen como aquellos que posee como objeto la aprobación de una relación laboral entre empleador y trabajador estimando un tiempo fijo y se puede celebrar a jornada completa o parcial , para su aprobación es indispensable la inclusión del principio de legalidad, principio de buena fe, el principio de causalidad, principio de equidad, los contratos estrictamente de naturaleza temporal fueron aprobados de una manera significativa eliminando en su mayoría a los contratos indefinidos, los contratos temporales son conocidos también con el nombre de contratos atípicos porque no tienen un periodo establecido mientras que los contratos típicos son los llamados contratos indefinidos (p. 496).

Castillo (2012) mencionó que el Contrato por Inicio o Lanzamiento de una Nueva Actividad, está respaldado en el artículo 57 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral es aquel contrato celebrados entre el empleador y el trabajador para satisfacer necesidades empresariales que se dan por crecimiento o incremento de actividades, las empresas se ven obligadas a la apertura de una nueva área con nuevas actividades donde previo a los diagnósticos aplicados no se asegura que la nueva actividad laboral continuará por un periodo establecido y por tal razón los contratos de trabajo con esta modalidad cubren una fase de búsqueda de aceptación en el mercado competitivo, con la alternativa de permanecer bajo otras condiciones en caso de obtener éxito en el nuevo rubro, también se celebran para abastecer el aumento de las actividades que ya existe en la compañía y su duración tiene un periodo de tres años (p.27).

Sanguinetti (2008) mencionó sobre el Contrato por Necesidad de Mercado está estipulado en el artículo N°58 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, celebrado entre un empresario y el trabajador con la finalidad de cumplir con el aumento de producción causada por variaciones en el mercado y son labores exclusivas que constituyan movimiento de la empresa que no puede ser cumplida por los trabajadores estables y se tiene que contratar nuevo personal ,esta modalidad de contrato para su aprobación tiene que cumplir con ciertos requisitos que especifique la modalidad de dicho contrato es celebrado por escrito y bajo sanción de nulidad, el Artículo N°74 de la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral informa que estos contratos son válidos por periodos continuos con el mismo empleador, diferentes contratos , distintos periodos y siempre sumado el total del servicio que no supere la duración de 5 años (P. 38- 43).

Campos (2008) manifestó que el contrato por Reversión Empresarial, se encuentra estipulado en el artículo 59º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estos contratos son aprobados por la modificación de carácter científico de los equipos, dispositivos de una empresa , contrato celebrado entre el empleador y el trabajador con la finalidad de promover la renovación de los métodos empresariales, aumento o reforma de las actividades realizadas de la instalaciones,este tipo de contrato no satisface las necesidades momentáneas o extraordinarias que otros contratos si lo realizan su duración es de 2 años y posee dos orígenes. La primera es de tipo organizado y su función es en relación a los cambios de la colocación o puesto del trabajo. La segunda es de tipo científico, se analiza como circunstancias que obligan a un cambio de equipos tecnológicos para obtener un mejor rendimiento productivo laboral, el análisis al artículo 59º trata sobre la prestación de servicio permanente de las empresas (p.507).

Blancas (2016) refirió que el Origen de la permanencia laboral se inicia en base a la Constitución de los Estados Unidos en el año de 1917 en la época de las revoluciones y de la guerra civil, se aprobó este acontecimiento en beneficio al derecho a la permanencia en el trabajo, manifestando que esta normativa fue apropiada y útil para que el legislador pueda ejercer la justicia y regular el porcentaje de casos de despido arbitrario. Época donde se aprobó el régimen de estabilidad laboral absoluta propia y estabilidad laboral relativa impropia y el seguro laboral en protección por desempleo (P.200-201).

Cardona (2017) manifestó que la Vulneración al derecho a la permanencia laboral está relacionado a la trasgresión o quebrantamiento de las normas legales vigentes haciendo uso de manera arbitraria o sin consideración a su contenido principal en el ámbito laboral que protegen los derechos al trabajador o aquellos derechos laborales que se hallan estipulados en la Carta Magna del Perú, los empresarios están obligados a respetar los derechos laborales del trabajador no limitarlos o vulnerarlos, cumplir con su correcta aplicación de la normativa caso contrario las instituciones como el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de

Fiscalización y las otras instituciones competentes tienen que intervenir y proteger los derechos fundamentales del empleado (p. 6).

Castillo (2012) manifestó que el principio a la permanencia laboral es la intención de imputar la más amplia o duradera relación laboral desde todos los extremos y proteger siempre al trabajador, obrero, empleado contra el despido arbitrario o injustificado, el empleador tiene que respetar el vínculo contractual este principio permite que el empresario y el trabajador con mutuo acuerdo terminen la relación contractual cuando se produzca causales que imposibiliten la permanencia o continuidad laboral del trabajador y es él quien decide informar los motivos ; Causales de extinguir el vínculo laboral , tiene dos opciones la estabilidad laboral de ingreso que se produce por la preferencia de los contratos indeterminados frente a los contratos temporales la llamada estabilidad de salida concerniente a la prohibición del despido injusto (p. 181).

Chalcatana y Ruiz (2015) mencionaron que las relaciones laborales está amparado en la Constitución Política del Perú representada por principios, igualdad de oportunidades sin discriminación y es de carácter inevitable con la finalidad de establecer las relaciones laborales basadas en un contrato laboral escrito o verbal y estas se llaman relaciones de empleo aquellas directrices que participan en la transformación de las relaciones de largo plazo a plazo temporal, en el Perú las relaciones laborales cuenta con tres elementos: La Subordinación como aquel poder que tiene el empleador de inspección sanción al empleado , la Remuneración es el pago económica percibida por el trabajo que se realiza en la empresa y como tercer elemento el lugar de trabajo donde se desempeña el trabajador, en un régimen de relaciones laborales se manifiestan la interrelación con los principales actores de la justicia laboral y con el Estado Peruano (p. 17).

Figuroa (2007) manifestó que la inestabilidad laboral está estipulado como el factor negativo laboral que puede experimentar un trabajador acompañado de depresión, frustraciones, trastorno emocional, tensión agotamiento físico etc. El Decreto Legislativo N°728 en su artículo 2 menciona que tiene como objetivo su aprobación contribuir con una apropiada y fuerte interconexión entre el comercio y la mayor demanda laboral protegiendo a los trabajadores que sufren inestabilidad laboral, las circunstancias de la inestabilidad es producto de los contratos

temporales, terceras empresas , despidos injustificados el alto índice de desempleos que tiene como consecuencia que en el Perú la estabilidad laboral no está respaldada en la Constitución Política vigente por lo tanto es un problema actual que afecta a la mayoría de los empleados y es una agenda pendiente que tiene el estado Peruano con la sociedad (p. 2).

Los despidos, se dan por iniciativa del empleador ante un motivo imputable al trabajador y en el Perú los despidos se clasifican en: **Despido arbitrario** respaldado en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú y en el artículo 34 de Decreto Legislativo N° 728 es aquel despido no manifestado por el trabajador la empresa decide el cese del contrato el motivo de la renuncia y el trabajador tiene derecho al pago de indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el empleador ,el **despido nulo** respaldado en el artículo 29 del Decreto Legislativo 728, se produce como no valido por un juez por vulnerar los derechos fundamentales o por discriminación al trabajador ,**despido incausado** este tipo de despido se estableció en base a la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002, se origina cuando el empleado ha sido expulsado de su centro de labores sin razón alguna justificada por ley por parte de su empleador , **despido fraudulento** este tipo de despido se reconoce con la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. 0628-2001(Neves, 2015, p. 228, 229).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Behar (2008) mencionó que el **tipo de estudio** es básica o pura , este tipo de investigación se diferencia de los otros tipos por qué parte de un marco teórico y persiste en él, tiene un propósito el enunciar nuevas teorías o cambiar las que ya existen con mayor incremento de conocimiento , no se aplica experimento alguno para su estudio, en este tipo de investigación se emplea como técnica la encuesta y como instrumento cuestionario con la finalidad de encontrar descubrimientos nuevos de las que ya existen obteniendo el avance en conocimiento científico que apremia las teorías relacionadas en principios y leyes (p. 19).

Hernández et al.(2014) mencionó que el **diseño** es no experimental porque no hay maniobra en ninguna de las variables estudiadas y es de corte transversal correlacional por que valora la relación que existe entre ambas variables; El corte transversal se relaciona a la obtención de datos en una fecha única su objetivo es estudiar a las variables y examinar su relación en un momento indicado como los estudios que se realizan a los ciudadanos con diferentes edades de ambos sexos en un determinado tiempo. (p.152)

El diseño apropiado es el siguiente:

X 1 ————— **Y 1**

Dónde:

X 1: Contratos de naturaleza temporal

Y 1: Vulneración al derecho a la permanencia laboral.

Así mismo **el método** de investigación es deductivo porque se investigó de lo general a lo específico o de lo mundial para llegar a una afirmación particular utilizándolo la principal herramienta el razonamiento lógico en la investigación y durante el proceso de la exposición o ramificación certera de aserción en los indicios hasta obtener las conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, p.78).

Se elaboró con un **enfoque** cuantitativo; puesto que se tiene que cumplir con un ligado de técnicas de modo secuencial y evidenciable sin evadir pasos de inicio al final, con una problemática apreciada y observada sobre un acontecimiento real, además se realiza el cálculo de fenómenos en base a la estadística para la comprobación de las variables, tablas y la prueba de hipótesis (Hernández et al, 2014., p.45-46).

Tiene como **alcance** descriptivo – correlacional, lo descriptivo tiene como finalidad describe datos y características del objeto de estudio basándose en los Contratos de naturaleza Temporal y la relación existente con la Vulneración al Derecho de Permanencia Laboral de los trabajadores de la empresa Konecta (Hernández et al., 2014, p. 90).

Además Hernández et al. (2014) refiere que un estudio es correlacional porque se proyecta a establecer nivel de significancia o correlación entre las variables de estudio, se determinan por que al inicio se calculan las variables y luego se realiza la pruebas de hipótesis y la aplicación de técnicas estadísticas para obtener la correlación que se busca entre ambas variables (p.85).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual, según Hernández et al. (2010) señalaron que una **variable** es todo aquello que se puede cuantificar, medir, controlar y se puede estudiar su definición conceptual y operacionalmente con facilidad en una investigación y estas obtienen valor cuando se relacionan con otras variables de manera hipotética o en la teoría, son cuestiones que se dan siempre en una investigación de enfoque cuantitativo o cualitativo (p.105).

En el presente trabajo de investigación se estudia dos variables:

- Variable 1: Contratos de naturaleza temporal.
- Variable 2: Vulneración al derecho a la permanencia laboral.

De la primera variable: Contratos de naturaleza temporal, según Castillo (2012), manifestó que los contratos de naturaleza temporal son celebrados cuando lo requiere la necesidad del mercado laboral, por inicio o incremento de nueva actividad o por reconversión empresarial, bajo esta modalidad de contratos se

puede contratar a cualquier trabajador cumpliendo con los requisitos formales exigidos por ley para su validez (p. 27).

De la Segunda variable: Vulneración al derecho a la permanencia laboral, según Cardona (2017) refirió que está relacionado a la trasgresión o quebrantamiento de las normas legales vigentes haciendo uso de manera arbitraria sin consideración a su contenido principal laboral que protegen los derechos al trabajador (p. 6).

Definición operacional, según Hernández et al. (2014) Manifiesta que la operacionalización es el desglosamiento o apartamiento de las variable en sub síntesis que son llamados los indicadores que pueden ser cuantificables y verificables en ítems de la primera variable contratos de naturaleza temporal se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario utilizando la escala de lickert con un ligado de items; mostrados en forma de aserciones o juicio de valor. El cual mide el nivel de aprobación o negacion en el participante; prefiriendo uno de las cinco alternativas de la escala de Lickert. (p. 211).

En la segunda variable su operacionalización se utilizo como Técnica la Encuesta y como Instrumento el Cuestionario de preguntas utilizando la escala de lickert con un ligado de 5 items utilizando tres dimenciones :Relaciones laborales, Inestabilidad laboral y despidos.Con respecto a indicadores y escala de medición (Ver el anexo 01. Matriz de operacionalización de variables).

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Hernández et al., (2010) refieren que “la población está formada por un conjunto de individuos o elementos que conservan tipologías comunes ligado de todos los hechos que coinciden con una sucesión de descripciones, la población convienen emplazar rotundamente en torno a sus características de contenido, del territorio y en el tiempo” (pg.174).

Se ha considerado como población a los 400 trabajadores del área comercial de la empresa Konecta Cercado de Lima periodo 2019 y el criterio de inclusión recae exclusivamente en los trabajadores del área comercial de dicha empresa que voluntariamente decidieron participar de dicha encuesta. Criterios de exclusión está

basado en los trabajadores que no aceptaron participar voluntariamente en el estudio realizado.

Muestra

Hernández et al. (2014) manifestó que las muestras se eligen a criterio o son aquellas que escogen a cualquier individuo, y parte de medidas y juicios vinculados a las necesidades y exigencias propias de la investigación. En este caso se toma en cuenta el criterio del investigador con un muestreo probabilístico, porque toda muestra tiene probabilidad de poder ser encuestados e implica usar una fórmula (ver fórmula y el tamaño ideal de la muestra en el anexo 06) que se aplicó y se consideró a 69 trabajadores del área comercial de la empresa Konecta Cercado de Lima. (p. 175-176).

Muestreo

El muestreo en una investigación cuantitativa se clasifica en dos tipos, probabilístico y no probabilísticos en la presente investigación el muestreo fue probabilístico aleatorio simple debido a que todos los trabajadores del área comercial de la empresa Konecta Cercado de Lima podían participar si aceptación alguna mediante la cual se aplicó el instrumento con total normalidad en la investigación. (Hernández, Mendoza ,2017 p. 200)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas e Instrumentos.

Por las características del estudio, para la recolección de datos con respecto a las dos variables utilizamos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, la técnica es un método de interrogaciones estructuradas con una conexión directa que permite la recolección de datos de manera eficiente, veraz buscando la calidad y la cantidad de información que se requiera para la investigación tiene una estructura uniforme por que permite cuantificar y comprobar el resultado y responder al problema de investigación (Córdova , 2002, Pg.7).

Validez

Para que los instrumentos sean válidos y confiables se realizó la validación por expertos que le dieron sostenibilidad teórica y científica. Cuando se habla de validez, se debe tener en cuenta dos tipos: Interna y externa, la validez interna tiene que ver con los resultados de la investigación y su correspondencia con la realidad. Con seguridad los resultados de la investigación serán relevantes, trascendentes y servirán de referencia para otras investigaciones; Esto permitirá que la investigación tenga validez externa y sea confiable, se utilizó la valoración de expertos (Hernández et al., 2014, p. 200).

Tabla 1

Relación de expertos que validaron el instrumento

Nº EXPERTOS	ESPECIALIDAD	INSTITUCIÓN	VALORACIÓN
1. Mg. Timoteo Morán, Yeny Paola	Laboral	Ministerio del Trabajo	89
2. Mg. Peralta Cabrera , Walter Cecilio	Laboral	Universidad César Vallejo	90
3. Mg. Valdivia Cotrina ,Martín	Laboral	Universidad César Vallejo	88
4. Mg. Haro Vargas , Carlos Enrique	Empresarial	Universidad César Vallejo	90
5. Mg. José Martín Reto Anchante	Laboral	Ministerio del Trabajo	95
TOTAL :			452
Porcentaje :			90 %

Tabla 2

Resultado obtenido por valoración de expertos

$$P = \frac{452}{5} = 90 \%$$

Confiabilidad

Hernández et al. (2010) Refirió que la confiabilidad es la capacidad que tiene un ítem para redimir una función en un determinado tiempo y lograr un resultado con la investigación, mide el grado de redundancia de las preguntas, mediante un programa computarizado del SPSS 24, es aquel proceso mediante el cual el instrumento es utilizado en repetidas oportunidades sobre el mismo individuo u objeto y producirá los mismos resultados (ver anexo 07. Análisis de Confiabilidad – Alfa de Cronbach de las dos variables) mediante el Alpha de Cronbach (p .200).

Tabla 3

Coefficiente de Confiabilidad

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 a 0.80	Alta confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Baja confiabilidad
0.01 a 0.21	Muy baja confiabilidad

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

3.5. Procedimientos

Durante el procedimiento para obtener la recolección de información, el control de las variables y contrastación de la hipótesis tanto general como específica, se utilizó en todo el proceso el software de mayor tendencia en investigaciones de enfoque cuantitativo, el SPSS, edición IBM SPSS 24, considerando el programa de alfa de Cronbach, la correlación de Pearson, se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento en la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Procesar y analizar información, tiene que ver con elaborar tablas y listados de datos recogidos de acuerdo a criterios que exige la investigación con relación a las variables, dimensiones e indicadores, para luego analizarlo e interpretarlo, cruzando y relacionando información entre el planteamiento del problema, objetivos, marco teórico conceptual y resultados, para contrastar las hipótesis de estudio, luego arribar a conclusiones. Con la finalidad de que las tabulaciones tengan mayor consistencia lógica y correlación entre los diferentes momentos y pasos de la investigación, dichas tablas se elaboraron a través de un procesamiento electrónico utilizando el SPSS en su versión N° 24 y se midió la asociación mediante la Correlación de Pearson. (Hernández et al., 2014, p.270).

3.7. Aspectos éticos

Sierra (2015) señaló que los aspectos éticos es el comportamiento humano que realiza el investigador en todo el proceso o desarrollo de su proyecto de investigación o su tesis, o cualquier otro trabajo científico también refiere el autor que el aspecto ético tiene que ver con la obediencia el compromiso, la lealtad, veracidad y autenticidad a las disposiciones de la institución educativa quien la solicita. (p. 21)

Esta investigación se desarrolló respetando la confidencialidad, los compromisos éticos de la Universidad y los datos obtenidos son en base a un interrogatorio validados y desarrollado por los trabajadores de la empresa Konecta del Cercado de Lima, no serán alterados ni modificados.

Durante el proceso del estudio y se ha considerado las especificaciones de las normas APA sexta edición; por tanto, consideramos que la investigación que proponemos es auténtica y confiable; asimismo, se ha dado cumplimiento a las especificaciones y reglas de la universidad y del curso de investigación

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Correlación de Pearson entre contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral

		Contratos de naturaleza temporal	De per lab
Contratos de naturaleza temporal	Correlación de Pearson	1	
	Sig. (bilateral)		
	N	69	
Derecho a la permanencia laboral	Correlación de Pearson	,699**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS versión 24

Interpretación:

En análisis de la *tabla 4* se observa la relación existente entre la variable contratos de naturaleza temporal y derecho a la permanencia laboral en una correlación de *Pearson* de, 699, lo cual quiere decir que es una correlación positiva media. Además tenemos la significancia de 000 < 0,05, por lo que se acepta la hipótesis de investigación es decir, existe relación directa entre contratos temporales y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019 y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Correlación de Pearson entre contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral

		Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad	Derecho a la permanencia laboral
Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad	Correlación de Pearson	1	,699**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Derecho a la permanencia laboral	Correlación de Pearson	,699**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
Derecho a la permanencia laboral	Correlación de Pearson	,699**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
N	N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS versión 24

Interpretación:

En cuanto a *la tabla 5* se observa la relación existente entre la dimensión contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad y la segunda variable derecho a la permanencia laboral con una correlación de *Pearson* de, 699 por lo tanto es interpretado como una correlación positiva media según el autor Hernández, pág.305, Además tenemos el nivel de significancia bilateral de $000 < 0,005$, por lo cual que se acepta la hipótesis de investigación es decir, existe relación directa entre contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima - 2019.

Tabla 6

Correlación de Pearson entre contrato por necesidad de mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral

		Contrato por necesidad de mercado	Derecho a la permanencia laboral
Contrato por necesidad de mercado	Correlación de Pearson	1	,541**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Derecho a la permanencia laboral	Correlación de Pearson	,541**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: *SPSS versión 24*

Interpretación:

En cuanto a *la tabla 6*, se observa la relación existente entre la dimensión contrato por necesidad de mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral y se muestra una correlación de 0,541 de *Pearson*, lo cual es interpretado como una correlación positiva media, así mismo, se observa el nivel de significancia bilateral en $(0,000 < 0,005)$ lo cual quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación, vale decir, existe relación directa entre contrato por necesidad de mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019.

Tabla 7

Correlación de Pearson entre contrato por reconversión empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral

		Contrato por reconversión empresarial	Derecho a la permanencia laboral
Contrato por Reconversión empresarial	Correlación de Pearson	1	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Derecho a la permanencia laboral	Correlación de Pearson	,552**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: SPSS versión 24

Interpretación:

En cuanto a *la tabla 7*, se observa la relación existente entre la dimensión contrato por reconversión empresarial y derecho a la permanencia laboral y se demuestra una correlación de 0,552 de *Pearson*, lo cual es interpretado como una correlación positiva media, así mismo, se observa el nivel de significancia bilateral en (0,000 < 0,005) lo cual se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe relación directa entre contrato por reconversión empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019.

V. DISCUSIÓN

Obtenido los resultados de la investigación la cual tiene como objetivo general, identificar la relación entre contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral ,trabajo realizado con un enfoque cuantitativo método deductivo, tipo de investigación básica, diseño es no experimental transversal, alcance descriptivo correlacional se investigó una población de 400 trabajadores de la empresa Konecta distrito Cercado de Lima con un muestreo probabilístico de 69 trabajadores utilizando como técnica la encuesta y el instrumento aplicado el cuestionario tipo Likert; la confiabilidad de la presente tesis está asociada con el alfa de Cronbach utilizado el programa estadístico SPSS y como resultado se obtuvo.

Una fiabilidad de la primera variable contratos de naturaleza temporal de un 801 lo que significa que es confiable altamente en un 80,1% en los 20 ítems aplicados y la fiabilidad de la segunda variable derecho a la permanencia laboral fue de 811, lo que significa que es confiable altamente en un 81,1% en los 20 ítems . Así mismo se empleó el estadístico de correlación de Pearson el cual es representado mediante tablas de correlaciones que nos proporciona dos datos muy importantes. Por un lado, el nivel de correlación de las variables entre contratos temporales y vulneración al derecho a la permanencia laboral de un 0,699 de *Pearson* por lo cual es leída como una correlación positiva media; por otro lado nos brinda la significancia bilateral en este caso fue de $(0,000 < 0,005)$.

Aceptando la hipótesis de investigación y si existe relación directa entre contratos temporales y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019. Por lo tanto basándose en los resultados de la tabla 4 se observa la relación existente entre la variable contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral y se muestra una correlación de 0.699 de *Pearson* y este resultado es interpretado como una correlación positiva media. Así mismo, se observa el nivel de significancia bilateral en $(0,000 < 0,005)$ eso quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. También se observó en la tabla 5 que existe una relación directa entre la dimensión contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad.

La segunda variable derecho a la permanencia laboral con una correlación de *Pearson* de, 699 interpretada con una correlación positiva media. De la misma manera se observó el nivel de significancia bilateral en ($0,000 < 0,005$) lo cual quiere decir que existe relación directa entre la primera dimensión y la segunda variable. De acuerdo con la tabla 6 se observa la relación existente entre la dimensión contrato por necesidad de mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral y se muestra una correlación de 0,541 de *Pearson*, es dilucidado con una similitud positiva media, así mismo, se observa el nivel de significancia bilateral en ($0,000 < 0,005$) quiere decir que existe relación directa entre la segunda dimensión y la segunda variable se acepta la hipótesis de investigación.

Y finalmente se observó en la tabla 7 que la relación existente entre la tercera dimensión contrato por reconversión empresarial y derecho a la permanencia laboral se demuestra una correlación de 0,552 de *Pearson*, lo cual es interpretado como una similitud positiva media. Con un nivel de significancia bilateral en ($0,000 < 0,005$). Al respecto Pasco (2012) en su artículo científico “Los contratos temporales ostentación y crítica” trabajo realizado en la Universidad Católica del Perú manifiesta que los contratos temporales afectan la estabilidad laboral absoluta y la estabilidad relativa de los trabajadores porque carecen de formalidad los contratos temporales aplicados en el Perú y por la aprobación y aplicación de estos tipos de contratos temporales.

El autor afirma que los trabajadores son vulnerados sus derechos laborales y concluye en su trabajo de investigación que las autoridades competentes y el Estado Peruano no actúa en la amparo a la persistencia laboral y al disfrute de un trabajo digno y formal .Por lo tanto basándose en los resultados obtenidos de la tabla 4 es decir, los contratos de naturaleza temporal aplicados al personal del área comercial de la empresa Konecta Cercado de Lima tiene relevancia con la vulneración al derecho a la permanencia laboral y se muestra una correlación de 0.699 de *Pearson* lo cual es interpretado como una correlación positiva media eso quiere decir que en la aplicación de los contratos temporales existe la afectación a la continuidad laboral en el personal que labora por años en la empresa.

Estos resultados obtenidos en la presente investigación guardan relación con lo que sostiene Valdeiglesias (2018) en su trabajo de investigación sobre el principio de

continuidad en el sistema laboral de los profesores de las instituciones privadas del Perú, trabajo de investigación realizado en la universidad Andina del Cuzco, concluye que si existe vulneración al principio de continuidad laboral de los docentes contratados de manera temporales por un periodo de 10 meses y no por un año continuo y este tipo de contratación les permite a los empleadores obtener ganancia propias evadiendo un porcentaje del 20 % de los beneficios sociales que le corresponde a los docentes que dedican todo su tiempo al trabajo, esta situación afecta a los docentes del Perú que son contratados por colegios particulares.

Por lo tanto el trabajo de investigación antes mencionado guarda una semejanza con mi *tabla 6* que trata sobre la dimensión de contratos por necesidad de mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, que demuestra una correlación de 0,541 interpretado como una correlación positiva media eso quiere decir que los trabajadores de la empresa un porcentaje de 50% no tienen estabilidad laboral por motivo que solo son contratados por temporada de tres meses, seis meses, no de manera permanente afectando con su estabilidad laboral y obteniendo los beneficios sociales y laborales que les corresponde.

Al respecto en su artículo científico García (2010) investigación titulado la Inestabilidad laboral y los contratos laborales realizado en el Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales del Colegio de México. Con el objetivo de estudio, en determinar el nivel de la inestabilidad laboral de los trabajadores mexicanos en base a sus resultados obtenidos en su investigación la autora refiere que la inestabilidad se da porqué las legislaciones Mexicanas no controlan la formalidad de los contratos en la empresas privadas, nacionales y los contratos temporales no son escritos , no cumplen con la formalidad de ley afectando la tranquilidad de los empleados que no cuentan con un contrato de trabajo formal obteniendo el mayor índice de inestabilidad laboral .

Por lo tanto dicho antecedente guarda relación con mi *tabla 4* es decir que los contratos de naturaleza temporal utilizados por la empleadora Konecta ha causado inestabilidad laboral en el personal permanente o el más antiguo que laboran con un tipo de actividad fija y no temporal esta situación se inicia cuando la empresa konecta adquiere al 100 % el capital total de la empresa Allus Global BPO Center,

una de las empresas líderes en telecomunicaciones a nivel nacional e internacional quien fue absorbida y que sucedió con el personal que trabajaba de manera estable por años con contratos indeterminados sufre los cambios laborales de inestabilidad con la nueva empresa llamada Konecta .

En relevancia con Carrasco (2015) en su artículo científico sobre la vulneración laboral en el personal extranjeros de España, trabajo de investigación realizado en la Universidad de Alcalá, donde se puede apreciar que el problema general es por qué los trabajadores extranjeros son más vulnerados sus derechos laborales que los indígenas en el mercado de trabajo español con el objetivo de estudio determinó que el mayor porcentaje de vulnerabilidad que existe en el mercado de trabajo obedece al trabajador afectando su factor socio-económico, concluye que la vulneración que existe es a los derechos laborales de los trabajadores extranjeros aquejando la estabilidad laboral y elevando el índice de pobreza , Dicho malestar se ha expuesto por medio de los cambios o tendencia más drásticas.

En conclusión el autor manifiesta que en España los trabajadores extranjeros no cuenta con los mismos derechos laborales son discriminados y sufren la inestabilidad laboral bajo criterios de raza, sexo, edad etc. Sus recomendaciones fueron no permitir un exceso de generalidades, discriminación, reducción salarial abusiva. Haciendo énfasis con mi tabla 7 que trata sobre la relación que existe entre el contrato por reconversión empresarial y derecho a la permanencia laboral en los trabajadores del área comercial de la empresa Konecta de los cuales la mayoría de trabajadores son jóvenes sin experiencia o personal extranjero o adulto mayor que durante su desempeño no dominan la tecnología de las herramientas de trabajo como son computadoras sistemas operativos entre otros.

Optan por la renuncia voluntaria en un periodo de meses o la empresa decide ponerle fin a la relación laboral. Según los resultados obtenidos en dicha tabla existe una correlación de 0,552 de *Pearson*, lo cual es interpretado como una correlación positiva media, es decir si existe relación directa entre contrato por reconversión empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral de los trabajadores. En relación con la teoría Contractualista la cual es utilizada como base para responder a diferentes interrogantes sobre el origen de los principios laborales el origen de los contratos de trabajo; los investigadores que hacen uso de doctrinas,

jurisprudencias, principios esta teoría sustenta desde cuando el empresario tiene poder de subordinación frente al trabajador.

En la relación contractual cuenta con su adecuada estructura jurídica que permite que diferentes países tomen como su modelo a esta teoría incluyendo Perú .Por lo tanto guarda relación con mi tabla 4 que trata sobre los contratos de naturaleza temporal y la vulneración al derecho a la permanencia laboral en una correlación de *Pearson* de 699, lo cual quiere decir que es una correlación positiva media y los trabajadores del área comercial se encuentran respaldados por el Decreto Supremo N°003-97-TR ,Ley de Productividad y Competitividad Laboral , Decreto Legislativo n° 728 los cuales tienen como misión velar por la Administración Nacional de Empleo en el Perú.

La Constitución Política del Perú en su artículo 1 inciso 15 y en los artículos relacionados al derecho al trabajo desde el artículo 22 al artículo 29 orientados a proteger la igualdad de oportunidades laborales y asegurar que los trabajadores que están sujetos a contratos temporales tengan los mismos derechos y oportunidades laborales y no al desempleo . En concordancia con Castillo (2012) manifestó que los Contratos de Trabajo, es la manifestación de voluntad entre el empleador y el empleado en virtud del cual el empleado se compromete a prestar su servicio a un tercero, que al ingresar un trabajador a una empresa formal y al firmar un contrato laboral su duración de la relación laboral es indefinida o indeterminado y otra es la realidad cuando existe la excepción.

Los contratos sujetos a modalidad de naturaleza temporal, estos contratos son celebrados cuando lo requieren las necesidades del mercado laboral, por inicio o incremento de nueva actividad o por reconversión empresarial, todos los contratos sujetos a modalidad tienen que celebrarse por escrito bajo sanción de nulidad. Por lo tanto guarda una semejanza con mi tabla 4 la cual demuestra la correlación que existe entre contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral que son aplicados de manera excepcional a la regla general, estos cambios contractuales impactarán en el rendimiento laboral. Es por ello que el gobierno tiene que supervisar y garantizar el cumplimiento de los contratos modales en el todo el Perú.

VI. CONCLUSIONES

A manera de conclusión se identificó la relación existente entre la variable contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral en los trabajadores del área comercial de la empresa konecta y se muestra una correlación de 0,699 de Pearson, lo cual es interpretado como una correlación positiva media. En síntesis, existió relación directa entre contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral aplicados por la empleadora konecta a su personal.

Se estableció la relación existente entre la dimensión contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad y la variable derecho a la permanencia laboral y se muestra una correlación de 0, 699 de *Pearson*, lo cual es interpretado como una correlación positiva media, en síntesis si existió relación directa entre la aplicación de los contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral en personal de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019.

Se identificó la relación existente entre la dimensión contrato por necesidad de mercado y la variable derecho a la permanencia laboral y se muestra una correlación de 0,541 de *Pearson*, lo cual es interpretado como una correlación positiva media. Por lo tanto, existió relación directa entre contrato por necesidad de mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral en los colaboradores del área comercial de la empresa Konecta.

Se estableció la relación existente entre la dimensión contrato por reconversión empresarial y la variable derecho a la permanencia laboral y se muestra una correlación de 0,552 de *Pearson*, lo cual es interpretado como una correlación positiva media. En síntesis si existió relación directa entre contrato por reconversión empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral en los trabajadores de la empresa Konecta.

VII. RECOMENDACIONES

El Estado peruano debería de una vez invertir mínimo el 7 % del producto bruto interno (PBI) y no estar destinado una inversión del 3.1 % en protección social al empleo formal , todas las personas tenemos derecho a ser tratadas dignamente y no estar pasando precariedades o verse vulnerado sus derechos laborales en las empresas privadas , es la razón por la cual propongo que de una vez se invierta en el trabajo formal en beneficio de todos los ciudadanos con o sin experiencia que buscan un puesto de trabajo formal .

Los trabajadores que postulen a una empresa privada y están en planilla y dicha vacante disponible le pertenecía a un trabajador con contrato indeterminado, el empresario está obligado a renovarle su contrato cada tres o seis meses continuos hasta por un plazo de cinco años en cualquiera de las 9 modalidades de contratos temporales con cargo fijo que existe en el Perú, respaldados en el Decreto Supremo N° 003-97-TR y el Ministerio de Trabajo caso contrario estaríamos aceptado la vulneración al derecho a la permanencia laboral .

Resulta preocupante que empresas formales en la ciudad de lima y en todo el Perú utilicen contratos temporales cuando su tipo de actividad es fija y no temporal buscando siempre su beneficio propio y no importándole los derechos laborales de los trabajadores. Las autoridades competentes tienen que supervisar, controlar, fiscalizar y emplear políticas públicas basándose en la Constitución Política del Perú con respecto al derecho al trabajo que sean favorables para aquellos trabajadores que ha sido vulnerado sus derechos sociales .

Con respecto a los trabajadores que cuenta con una antigüedad mayor a cinco años en las empresas privadas automáticamente su tipo de contratación seria indeterminada y no temporal por lo tanto su relación laboral con su empleadora no tiene una fecha de término y si al cumplir los seis años la empresa le realiza renovación de contrato estaríamos frente a una vulneración a la permanencia laboral y el contrato estaría desnaturalizado y se tiene que realizar las denuncias a las autoridades competentes por ley .

REFERENCIAS

- Abado, R. (2017). *Síntesis de la Legislación Laboral*. Lima: MV FENIX E.I.R.L.
- Blancas C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima – Perú. Jurista Editores.
- Boza, G. (2013) *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013, p. 171-172.
- Carrasco, D. (2013). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (5° Ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica* (2° ed.). Perú: Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Castillo, J. Tovalino, F. (2012). *Contratos de trabajo y casuística laboral*. Lima, Perú Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.
- Cavalié P. (2013), Los contratos de trabajo temporales y su fiscalización (Presentación), sunafil.tv.
- Cerda, H. (1991). *Los elementos de la investigación*. Bogotá: Buho.
- Chacaltana, J. Ruiz, J. (2015). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*.
- Chaname, R. (2015). *La Constitución Política del Perú – 1993 comentado*, Lima – Perú. Volumen 1 y 2 (9na edición), Legales Ediciones.
- Córdova, F. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño del cuestionario*. Resumen del libro El cuestionario. Universidad de Sonora. Yucatán - México: Limusa SA. de CV.
- Garzón, M. Cardona, D. Rodríguez, FL. Segura, A. Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia. *Rev Saude Pública*. 2017; 51:89.

- Gómez. F. (2000). *El Contrato de trabajo – Parte General*; Tomo I; Editorial San Marcos; Lima.
- Guillermo, P. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del Trabajo. THEMIS 65, (pag. 14-20).
- Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*: (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta. Ed.). México: INTERAMERICANA EDITORES S.A. de C.V.
- Hernández, R.S., Fernández, C. y Baptista, P.L. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México: McGraw.
- Leibovich, N. schufer, M. Maglio, A.L. Schmidt, V. Injoque, R I. Minichiello, C. Marconi, A. González, A. Aranda, E. Cuenya, L. (2007) *The disturbances due to job instability and its relationship with tension and personal resources Yearbook of Investigations*, vol. XIV, pp. 61-68 University of Buenos Aires, Argentina.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima.
- Mencesco .M. (2007). *Doctrina General de Contrato*. (1a edición). Lima .Editorial: ARA Editores E.I.R.L
- Neves, J. (2010). *Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de estabilidad en el trabajo*. En: *Derecho del Trabajo: Cuestiones Controversiales*. Primera Edición. Lima: ARA Ediciones.
- Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *Panorama laboral 2013 - América Latina y el Caribe: 20 años panorama laboral*. Lima; 2013 [citado 4 sept 2014]. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panoramalaboral/WCMS_232760/lang--es/index.htm
- Osorio, F. (2007). *Epistemología de las Ciencias Sociales*. Santiago: LOM.
- Pasco, M. (2001). *Contrato de Trabajo Típico y Contratos Atípicos, en Balance de la Reforma Laboral Peruana*, Editorial Industrial, Lima.

- Peña, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle .obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion02-Marco_teorico.pdf .
- Ramírez, L.E., Arcila, A., Burticá, L.E. y Castrillón, J., (2004). *Paradigmas y modelos de investigación*. Fundación universitaria Luis Amigó. Facultad de Educación. Segunda edición. Medellín - Colombia: SE.
- Rendón, J. *Clases o formas de estabilidad laboral*. Wwww buenastareas-.com.
- Ricci, R. (1999). Acerca de una epistemología integradora. *Revista Cinta de Moebio* N° 5. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales.
- Rubio, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política del 1993*. Lima, Perú: fondo Editorial de la PUCP.
- Sánchez, M., García, L. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo*, vol. 22, núm. 2, pp. 161-166 Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Universidad Rafael Landívar; Quetzaltenango, México.
- Texto único ordenado del D. Leg. N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
- Toyama, M. (2015). *Legislación Laboral: Contratación Temporal*. Lima: EL Búho E.I.R.L.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: Contratos de Naturaleza Temporal

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento	Escala Valorativa
Castillo (2012), manifestó que los contratos de naturaleza temporal son celebrados cuando lo requiere la necesidad del mercado laboral, por inicio o incremento de nueva actividad o por reconversión empresarial, bajo esta modalidad de contratos se puede contratar a cualquier trabajador cumpliendo con los requisitos formales exigidos por ley para su validez (p .27).	Técnica la Encuesta y como Instrumento el Cuestionario de preguntas utilizando la escala de lickert con un ligado de ítems; mostrados en forma de aserciones o juicio de valor. El cual mide el nivel de aprobación o negacion en el participante; prefiriendo uno de las cinco alternativas de la escala de Lickert.	Contrato por Inicio o Lanzamiento de una Nueva Actividad Contrato por Necesidad de Mercado Contrato por Reconversión Empresarial	Actividad Incremento Apertura Aceptación Nueva área Producción Horas extras Variaciones Mayor demanda Rendimiento Métodos empresariales Reforma científica Puesto de trabajo Equipos tecnológicos	1 al 6 7 al 13 14 al 20	Técnica : Encuesta Instrumento: Cuestionario	Definitivamente no = 1 Probablemente no = 2 Indeciso=3 Probablemente sí=4 Definitivamente sí = 5

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Cuestionario de Contratos de Naturaleza Temporal

Introducción:

Buenas tardes:

Estimado (a) Sr. (a) (ita), soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo. Estoy realizando un trabajo de investigación acerca de los contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima 2019 y por ello me dirijo a usted para recopilar información relevante, considerando que usted es un trabajador de la empresa y su apoyo con esta encuesta realizada es de mucha utilidad para fines académicos, cuya información será manejada de manera completamente anónima.

Instrucciones

Utilice por favor un lápiz o bolígrafo para responder el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de veces en su trabajo.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted marcando con un aspa o con un check. Le agradeceré responder cada una de las preguntas sin ignorar ninguna. Solamente una opción por pregunta.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Por favor responda las siguientes preguntas.

SEXO: Femenino _____ Masculino _____

EDAD: _____

NIVEL DE ESTUDIOS: Primaria () Secundaria () Superior técnica ()
Universitaria ()

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente sí	Definitivamente sí
	<i>Contrato por Inicio o Lanzamiento de una Nueva Actividad</i>	1	2	3	4	5
1	Sus compañeros tienen conocimiento de las cláusulas de un contrato temporal aplicado en la empresa.					
2	Se siente satisfecho cuando la empresa realiza el lanzamiento de un nuevo local en otra sede de la ciudad					
3	La empresa les permite a sus trabajadores antiguos hacer línea de carrera cuándo se inaugura nuevas sedes.					
4	Los trabajadores se encuentran estables con un contrato temporal cuando la empresa apertura nuevas áreas.					
5	La empresa al utilizar contratos temporales en las nuevas áreas protege la estabilidad laboral en su personal.					
6	La relación laboral de empleador y trabajador debe ser indeterminado por su tipo de actividades que realizan.					
	<i>Contrato por Necesidad de Mercado</i>					
7	La empresa aplica contratos temporales en su personal de manera significativa para obtener mejores ganancias propias.					
8	La empresa requiere de horas extras en sus áreas comerciales por incremento de actividades.					
9	La empresa Konecta cumple con los estándares de calidad en su plataforma de gestión.					
10	Existe presión laboral por la no renovación de los contratos temporales.					

11	Los contratos temporales se aplican solo en personal nuevo en algunas temporadas del año.					
12	La empresa descuida el bienestar del trabajador que labora con contrato indefinido e incrementa los contratos temporales.					
13	La empresa cumple con soluciones integrales al trabajador cuando existe mayor demanda de mercado.					
<i>Contrato por Reconversión Empresarial</i>						
14	La empresa contrata personal con experiencia para mejorar la innovación y nuevas tecnologías.					
15	Afecta el rendimiento laboral del personal estable cuando la empresa utiliza la transformación digital en sus herramientas de trabajo.					
16	La empresa busca personal con experiencia e ignora a los jóvenes sin experiencia laboral.					
17	El dominio de tecnología en el personal permite mayores ganancias a la empresa.					
18	La empresa cuenta con personal capacitado para enfrentar cambios tecnológicos en su área.					
19	Los equipos, maquinas tecnológicas afectan el rendimiento laboral en su área.					
20	Se considera estable en la empresa frente a los cambios que se dan por incremento de tecnología en las herramientas de trabajo.					

Cuestionario de Vulneración al derecho a la permanencia laboral

Introducción:

Buenas tardes:

Estimado (a) Sr. (a) (ita), soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo. Estoy realizando un trabajo de investigación acerca de los contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima 2019 y por ello me dirijo a usted para recopilar información relevante, considerando que usted es un trabajador de la empresa y su apoyo con esta encuesta realizada es de mucha utilidad para fines académicos, cuya información será manejada de manera completamente anónima.

Instrucciones

Utilice por favor un lápiz o bolígrafo para responder el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de veces en su trabajo.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted marcando con un aspa o con un check. Le agradeceré responder cada una de las preguntas sin ignorar ninguna. Solamente una opción por pregunta.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Por favor responda las siguientes preguntas:

SEXO: Femenino _____ Masculino _____

EDAD: _____

NIVEL DE ESTUDIOS: Primaria () Secundaria () Superior técnica ()
Universitaria ()

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES				
		Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente sí	Definitivamente sí
<i>Relaciones Laborales</i>		1	2	3	4	5
1	La prestación de servicio que usted brinda a la empresa puede ser sustituida por otro personal para cumplir con dicha labor.					
2	Su relación laboral con la empresa Konecta es la adecuada y está cumple con todos los parámetros legales.					
3	La empresa cuenta con un área legal para ayudar a los trabajadores en los conflictos laborales internos y negociar entre ambas partes.					
4	Su Jefe de área es exigente con el cumplimiento de las tareas asignadas y esto afecta su tranquilidad y bienestar laboral en la empresa.					
5	Está usted satisfecho con su remuneración económica (sueldo) que percibe por sus horas de trabajo realizado en la empresa.					
6	En su área existe buena comunicación con sus jefes inmediatos sobre metas y objetivos a cumplir.					
<i>Inestabilidad Laboral</i>						

7	La necesidad económica que sufra el personal afecta en el rendimiento de su producción en la empresa.					
8	La empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales que les corresponde a los trabajadores.					
9	La falta de compromiso de los trabajadores con su empleadora es por causa de la falta de motivación laboral en las fechas festivas durante el año.					
10	Los contratos temporales le limitan al personal a realizar línea de carrera y esto afecta su estabilidad laboral.					
11	La empresa les permite continuidad laboral en su área por tiempo indefinido bajo un contrato de trabajo formal.					
12	La empresa ha vulnerado su derecho a la estabilidad laboral aplicado contratos temporales causando alteraciones psicológicas en su comportamiento, ansiedad, depresión, estrés laboral.					
13	La aplicación de los contratos de naturaleza temporal en la empresa afecta la tranquilidad laboral.					
<i>Despidos</i>						
14	Los despidos que se dan en la empresa son procedentes eso quiere decir que los trabajadores con propia voluntad deciden poner fin a su relación contractual.					

15	Los trabajadores conocen sus derechos laborales ante unos despidos de manera arbitraria.					
16	El personal requiere de campañas de especialistas legales para enfrentar cualquier despido improcedente.					
17	Existen despidos laborales frecuentes en el personal a causa de la competencia laboral.					
18	La empresa pone en conocimientos de los despidos que se dan por faltas graves a reglamento interno disciplinario.					
19	La empresa en algún caso aplicó el despido improcedente o despido nulo contra el personal haciendo caso omiso.					
20	El área de Recursos Humanos evalúa cada despido que se realiza para evitar futuras denuncias laborales.					

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOSTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOS DE INVESTIGACION
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación entre contratos temporales y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación entre el Contrato por Inicio o Lanzamiento de una nueva Actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Contrato por Necesidad de Mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Contrato por Reversión Empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima-2019?</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL Identificar la relación entre contratos temporales y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Establecer la relación entre el Contrato por Inicio o Lanzamiento de una nueva Actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima2019.</p> <p>Identificar la relación entre Contrato por Necesidad de Mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima2019.</p> <p>Identificar la relación entre Contrato por Reversión Empresarial y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima - 2019.</p>	<p>HIPOTESIS PRINCIPAL Existe relación directa entre contratos temporales y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima- 2019.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS Existe relación directa y significativa entre el Contrato por Inicio o Lanzamiento de una nueva Actividad y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019.</p> <p>Existe relación directa entre Contrato por Necesidad de Mercado y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima-2019.</p> <p>Existe relación directa entre Contrato por Reversión Empresarial en la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima -2019</p>	<p>Contratos de Naturaleza Temporal</p> <p>Vulneración al derecho a la permanencia laboral</p>	<p>Contrato por Inicio o Lanzamiento de una Nueva Actividad</p> <p>Contrato por Necesidad de mercado</p> <p>Contrato por Reversión Empresarial</p> <p>Relaciones Laborales</p> <p>Inestabilidad laboral</p> <p>Despido</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Actividad · Incremento · Apertura · Aceptación · Nueva área · Producción · Horas extras · Competitividad · Mayor demanda · Rendimiento · Métodos empresariales · Reforma científica · Puesto de trabajo · Equipos Tecnológicos · Personal · Sustituida · Subordinación · Fiscalización · Remuneración · Lugar de trabajo · Necesidad económica - Beneficios laborales - Falta de compromiso - Satisfacción laboral - Temporal - Bienestar · Despido Arbitrario · Despido Nulo · Despido Encausado · Despido Fraudulento 	<p>Tipo de investigación: El tipo de estudio de la presente investigación es básico o pura.</p> <p>Diseño de la Investigación: Es un diseño no experimental transversal – correccional.</p> <p>Población: Trabajadores del área comercial de la empresa Konecta Cercado de Lima 2019 personal que sumaron 400.</p> <p>Muestra: La muestra en la presente investigación es de 69 trabajadores del área comercial de la empresa Konecta Cercado de Lima - 2019.</p> <p>Técnicas e Instrumento Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos: Se procesó los datos obtenidos de la encuesta agrupándolos por variables y dimensiones. Donde las variables están clasificadas a Escala de Likert:</p> <p>Su análisis se realizó en un programa estadístico SPSS, en el cual se subieron las variables y dimensiones, obteniendo resultado estadísticos.</p>

Anexo 4: Validación de expertos

Experto 1. Mgtr. Timoteo Morán, Yeny Paola



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Timoteo Morán Yeny Paola.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacerle de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la UCV, en la sede Lima – Este, promoción 2019 ,requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogada.

El título del proyecto de investigación es: “Contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Gladys Mendoza Gonzales

D.N.I. 44514339



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. Jenny Paola Troncoso Morón
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Ministerio de Trabajo - Procuraduría.
 1.3. Especialidad del experto: Derecho del Trabajo - Administrativo laboral y Procesal.
 1.4. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-40%	Regular 41-60%	Bueno 61-75%	Muy bueno 76-90	Excelente 91-100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado			X		
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.			X		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación			X		
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.			X		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			X		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			X		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los Ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento		X			
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que pretende medir.		X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Cuestiones del término de la Relación laboral.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89

San Juan de Lurigancho, 30 de Setiembre del 2019

Jenny Paola Troncoso Morón
 Firma del experto informante
 DNI: 80518524.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. PERALTA CABRERA, WALTER

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacerle de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la UCV, en la sede Lima – Este, promoción 2019 ,requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogada.

El título del proyecto de investigación es: “Contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Gladys Mendoza Gonzales

D.N.I. 44514339

	condiciones laborales del nuevo contrato temporal?			X			X			X	
16	¿Considera usted que los trabajadores conocen sus derechos laborales ante un despidos de manera arbitraria?			X			X			X	
17	¿Considera usted que existe despidos laborales frecuentes en el personal a causa de la competencia laboral?			X			X			X	
18	¿Se tomó en conocimiento algún caso de despido nulo o disciplinario que empleo la empresa contra los trabajadores estables?			X			X			X	
19	¿Considera usted que la empresa en algún caso aplicó el despido improcedente contra el personal haciendo caso omiso?			X			X			X	
20	¿El área de Recursos Humanos evalúa cada despido que se realiza para evitar futuras denuncias laborales externas?			X			X			X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. / Mg: PERALTA CABRERA, WALTER

DNI: 07765437

Especialidad del validador: LABORAL

12 de septiembre del 2019.



Firma del Experto Informante.

Especialidad

1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Experto 3. Mgtr. Valdivia Cotrina, Martín



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. VALDIVIA COTRINA, MARTÍN .

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacerle de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la UCV, en la sede Lima – Este, promoción 2019 ,requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogada.

El título del proyecto de investigación es: “Contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Gladys Mendoza Gonzales

D.N.I. 44514339

Experto 4. Mgtr. Haro Vargas, Carlos Enrique



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. HARO VARGAS, CARLOS ENRIQUE .

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacerle de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la UCV, en la sede Lima – Este, promoción 2019 ,requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogada.

El título del proyecto de investigación es: “Contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Gladys Mendoza Gonzales

D.N.I. 44514339



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. Carlos Enrique Haro Vargas
1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
1.3. Especialidad del experto: Derivado Empresarial
1.4. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-40%	Regular 41-60%	Bueno 61-75%	Muy bueno 76-90	Excelente 91-100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los Ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que pretende medir.				✓	

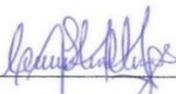
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

San Juan de Lurigancho, 18 de Setiembre del 2019


Firma del experto informante
DNI: 44312278

Experto 5. Mgtr. Reto Anchante, José Martin



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. RETO ANCHANTE, JOSÉ MARTÍN.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacerle de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la UCV, en la sede Lima – Este, promoción 2019 ,requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogada.

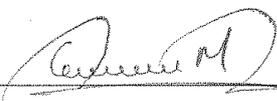
El título del proyecto de investigación es: “Contratos de naturaleza temporal y vulneración al derecho a la permanencia laboral de la empresa Konecta Cercado de Lima 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de Presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Gladys Mendoza Gonzales

D.N.I. 44514339



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. RETO ANCHANTE, JOSÉ MARTÍN1.2. Cargo e Institución donde labora: MINISTERIO DEL TRABAJO1.3. Especialidad del experto: LABORAL

1.4. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

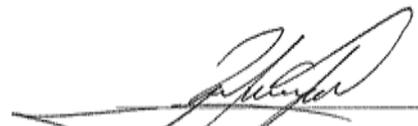
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-40%	Regular 41-60%	Bueno 61-75%	Muy bueno 76-90	Excelente 91-100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.			X		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			X		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los Items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento			X		
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que pretende medir.					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

San Juan de Lurigancho, 17 de 09 del 2019


Firma del experto informante
DNI: 09980014

Anexo 5: Fórmula para determinar la muestra

La fórmula utilizada es la siguiente:

n = Muestra

N = Población

$$n = \frac{z^2 (p)(q)N}{\varepsilon^2 (N-1) + z^2 (p)(q)}$$

Siendo:

Z: Esta inscripto al importe que manifiesta el nivel de confianza, situado al interior de una tabla estándar, de lo cual el rango de variación esta entre (90% ≤ confianza ≤ 99%) para que exista una posibilidad del 90%, la tabla en donde origina el valor estándar de z=1.64

p: Personifica para el estudio un valor (p = 0.5)

q: Representa para el estudio de un valor (q = 0.5)

ε: Simboliza el máximo error permitido que abarca en todo trabajo de investigación; en donde el rango varía en base al margen de error (1% ≤ 10%). En la presente investigación se considera un error de 5% (ε = 0.09)

n: Es el tamaño ideal de la muestra.

$$\begin{aligned} n &= \frac{1.64^2 (0.5) (0.5) 400}{0.09^2 (400-1) + 1.64^2 (0.5) (0.5)} \\ n &= \frac{2.6896 (0.25) 400}{0.0081 (399) + 0.6724} \\ n &= \frac{0.6724 (400)}{3.2319 + 0.6724} \\ n &= \frac{268.96}{3.9043} \\ n &= 68.888149 \end{aligned}$$

Redondeando n = 69.

Anexo 6: Análisis de Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach- Variable 1. Contratos de naturaleza temporal

Resumen de procesamiento de casos (1)

	N	%
Válido	69	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	69	100,0

a. La exclusión por enumeración se basa en todas las variables de la táctica.

Fuente: *SPSS versión 24*

Estadísticas de fiabilidad (1)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	20

Interpretación

El resultado del Alfa de Cronbach de la variable uno contratos de naturaleza temporal fue de 801, lo que significa que es confiable altamente en un 80,1%. Así mismo se entiende que si el instrumento se aplica en otro momento y lugar, tendría los mismos resultados en un 80,1 % lo cual quiere decir que el instrumento de la variable contratos de naturaleza temporal es fiable.

Estadísticas de total de elemento (1)

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	66,88	83,810	,349	,794
2	66,13	80,527	,538	,783
3	65,94	83,967	,430	,790
4	66,45	80,369	,538	,783
5	67,23	76,681	,621	,775
6	66,17	87,028	,200	,801
7	66,71	81,797	,378	,792
8	66,35	83,495	,371	,792
9	66,59	83,068	,339	,794
10	66,41	80,509	,506	,784
11	66,65	79,113	,475	,785
12	66,70	83,127	,337	,795
13	66,30	88,215	,138	,804
14	66,61	83,242	,348	,794
15	66,68	81,309	,389	,791
16	66,64	86,999	,159	,805
17	66,28	86,085	,279	,797
18	66,57	83,073	,327	,795
19	66,25	86,277	,270	,798
20	65,91	86,404	,269	,798

Fuente: SPSS versión 24

Alfa de Cronbach- Variable 2, Derecho a la permanencia laboral

Resumen de procesamiento de casos (2)

	N	%
Valido	69	100,0
Casos Excluido	0	,0
Total	69	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS versión 24

Estadísticas de fiabilidad (2)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

Fuente: SPSS versión 24

Interpretación

El resultado obtenido del Alfa de Cronbach de la variable derecho a la permanencia laboral fue de 811, lo que significa que es confiable altamente en un 81,1%. Así mismo se entiende que si el instrumento fuera aplicado en otro momento y lugar, tendría los mismos resultados en un 81,1 % por lo cual quiere decir que el instrumento de la variable derecho a la permanencia laboral es fiable.