



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

“Análisis de la contratación temporal del personal en la
empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C

Paita 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Contador Público**

AUTOR:

López León, Edita Del Cisne

ASESOR:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Auditoria y Peritaje

PIURA – PERÚ

2017

Página del Jurado

Presidente

Dra. Díaz Espinoza, Maribel

Secretario

CPC. Vilchez Moscol, Julio Cesar

Vocal

Mg. Panta Flores, Nilda

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis padres por haberme apoyado desde siempre en mis decisiones y darme toda la fuerza y aliento para llegar hasta el final. También su por su apoyo moral y económico.

A mi esposo por brindarme todo el apoyo moral y económico en esta etapa de mi vida.

A mi hija Eimy porque por ella es todo el esfuerzo y dedicación que eh realizado en mi carrera universitaria.

A mi hermano y demás familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera Universitaria.

Edita del Cisne López León

Agradecimiento

Mi agradecimiento se dirige a quien ha forjado y dirigido por el camino correcto, a Dios, el que en todo momento está conmigo ayudándome a aprender de mis errores y a no cometerlos otra vez. Eres quien dirige mi vida y destino.

Declaratoria de autenticidad

Yo López León Edita del Cisne; estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela de Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad César Vallejo de Piura, identificada con DNI 46354435, con la tesis titulada: "Análisis de la contratación temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Diciembre del 2017.

López León Edita del Cisne

DNI: 46354435

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Es muy grato para mí, presentar mi tesis titulada “Análisis de la contratación temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016”, con la finalidad de establecer su relación. La cual someto a vuestra consideración, criterio y análisis, ante un trabajo realizado a base de los años estudiados en la universidad, espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Contabilidad.

La Autora

Índice

Página Del Jurado.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaración De Autenticidad.....	5
Presentación.....	6
Índice General.....	7
Índice Tabla.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática.....	11
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4 Formulación del problema.....	30
1.5 Justificación del estudio.....	31
1.6 Hipótesis.....	31
1.7 Objetivos.....	31
II. MÉTODO.....	32
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2 Variables, operacionalización.....	33
2.3 Población y muestra.....	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5 Métodos de análisis de datos	35
2.6 Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIÓN	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	52
VIII. ANEXOS.....	54
Anexo 01: Matriz De Consistencia Lógica	

Anexo 02: Instrumento Cuestionario

Anexo 02: Tablas Resumen

Índice De Tablas

Tabla 01: Tiempo y formación del personal de la empresa.....	36
Tabla 02: Toma de decisiones y capacitaciones del personal de la empresa.....	38
Tabla 03: Responsabilidades del personal de la empresa.....	40
Tabla 04: Liderazgo del personal de la empresa.....	41
Tabla 05: Desarrollo personal del personal de la empresa.....	42
Tabla 06: Remuneración del personal de la empresa.....	43
Tabla 07: Beneficios del personal de la empresa.....	44
Tabla 08: Trabajo del personal de la empresa.....	45

Resumen

La presente investigación titulada “Análisis de la contratación temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016”, presenta como objetivo Analizar las características de la contratación temporal de personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, 2016, Paita. Para esta investigación se aplicó un cuestionario y análisis documental, todos referentes a los indicadores establecidos en la operacionalización de variables El tipo de investigación es, descriptivo no correlacional, de nivel cuantitativo, diseño no experimental, la población está conformada por todos los trabajadores de la empresa, y la muestra está conformada por aquellos que han sido contratados bajo esta modalidad de contrato temporal que son 30. Dentro de las conclusiones se determina que las características de la contratación temporal de personal en la empresa son positivas, porque permite a los trabajadores acumular experiencia, desarrollar sus habilidades, ganar dinero y incluirse en la vida laboral, debido a que muchas empresas en la actualidad solicitan personal con mucha experiencia para las siguientes actividades.

Palabras Claves: Desempeño, Contratos, Capacitación, Trabajo, Remuneración.

Abstrac

The present investigation entitled "Analysis of the temporary hiring of personnel in the company Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016", presents as objective Analyze the characteristics of the temporary hiring of personnel in the company Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, 2016, Paita. For this research a questionnaire and documentary analysis were applied, all referring to the indicators established in the operationalization of variables The type of research is descriptive non-correlational, quantitative level, non-experimental design, the population is made up of all the workers of the company, and the sample is made up of what has been contracted under this modality of temporary contract that are 30 Within the conclusions it is determined that the characteristics of the temporary hiring of personnel in the company are positive, because it allows workers to accumulate experience, develop their skills, earn money and be included in working life, because many companies nowadays They request experienced personnel for the following activities.

Keywords: Performance, Contracts, Training, Work, Remuneration.

I.INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En mundo empresarial muchas organizaciones suelen rotar y requerir muchos colaboradores de las diferentes áreas por muchos motivos como, tiempo de campaña, para aumentar la productividad, por tener un anexo empresarial, entre otros motivos; pero sin embargo las estrategias que usan no suelen ser las más adecuadas por la manera como los esfuerzan para lograr las metas de la empresa, sin embargo, se debe desarrollar un mejor trato al personal y para retenerlos nace una serie de contratos laborales que permiten que las empresas contraten al personal dependiendo a su necesidad, eliminando algunos beneficios y estabilidad laboral. (Gonzalo, 2002)

Las organizaciones reconocidas buscan tener una mejor planificación laboral en tiempos donde requieran personal debido a los efectos que atenido y a la importancia de prever posibles contingencias y una mejor estructuración en lograr lo requerido o las metas y prepararse para los grandes cambios económicos que puede haber, es por ello que contratan personal y los capacitan de manera temporal para cumplir con sus objetivos. (Ruiz, 2011)

Actualmente en el Perú, los contratos que se usan en las empresas grandes son los contratos Temporales, aquellos que se dan entre el empresario y el trabajador por un tiempo o por necesidad del mercado; de las cuales las jornadas pueden ser a tiempo completo o parcial. Para muchas empresas donde sus ingresos se ven generados en las campañas, les favorece a obtener resultados positivos. Muchas empresas invierten en capacitar al personal, para que estos mismos desarrollen de manera eficiente su trabajo, debido a que los trabajadores desconocen de todas las funciones y ganar experiencia le llevara mucho tiempo. Las empresas que invierten en capacitación, logran mejorar la eficiencia de los trabajadores. (Gestión, 2017)

La cámara de Comercio Exterior y Turismo, dirigida por el ministro Eduardo Ferreyros, menciona en su informe que la exportación peruana tuvo un crecimiento importante de 38.6% en el primer bimestre del año, generando un promedio de US\$ 6,661.4 millones debido al importante crecimiento del Sector agrícola que registró un buen aumento del 34.7%, y esto es debido a las leyes que motivan a los empresarios a la exportación, y mucho más a empresas

que se dedican a este rubro de agricultura. (Gestión, 2017)

La Región de Piura en los últimos años ha crecido muy rápido, y esto es debido a los productores agrícolas, tanto de personas naturales y jurídicas. Este crecimiento ha conllevado a que los agricultores exporten, donde se encuentra hoy en día la mayor demanda de las empresas agrícolas. Esta iniciativa se da por el fomento de las exportaciones por medio del estado, dándole beneficios tributarios y facultativos a las empresas. Ante este crecimiento nace la necesidad de encontrar empresas con alta capacidad para poder cumplir con las demandas requeridas en el tema logístico y aduanero. (Bancomext,2017)

La empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC es una organización que presta servicios de agenciamiento de Aduana a los importadores y exportadores de nuestro país, mayormente el trabajo se realiza por campañas que van desde octubre a marzo donde el trabajo va con mayor intensidad ya que la mayoría de productores venden al exterior por estos meses; teniendo así una variedad de clientes que requieren de sus servicios. Debido a esto se genera un trabajo que debe ser cubierto por personal que trabaje de manera temporal.

La empresa por la temporada, hace firmar a sus trabajadores un contrato temporal, para estar al día con los entes fiscalizadores. Unos de los motivos por que la empresa trabaja con contratos temporales son porque seria un gasto mantener al personal por todo un año ya que en los meses bajos no hay muchos ingresos y no se podría cumplir con los pagos respectivos al personal. La mayoría de documentos se regularizan cuando la mercadería ha llegado a su destino, dejando el trabajo por realizar, ya que la mayoría de contratos solo es por 3 meses en donde por este corto tiempo solo realizan lo más urgente es decir el principio y dejando aún pendiente el final del trabajo.

El problema de la empresa es que debido al tiempo no busca o selecciona personal idóneo para desempeñar el trabajo, se toma la opción de elegir gente joven sin experiencia; cometiendo a si una serie de errores en el trabajo. La falta de experiencia y capacitación les lleva a no realizar el trabajo,

con esto la insatisfacción de los clientes, problemas de multas elevadas con las entidades públicas y hasta a veces que sus productos de los clientes no lleguen a tiempo a su país de destino. Teniendo una mala reputación en cuanto al servicio brindado para con nuestros clientes, haciendo que ya no requieran más de nuestros servicios generando así la reducción de la rentabilidad a la empresa debido a los bajos ingresos obtenido en los últimos años.

12 Trabajos previos

Internacional

Cansinos (2015), en su investigación "*Selección De Personal Y Desempeño Laboral*", presentada en la Universidad Rafael Landívar, tiene como objetivo Determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, tiene un diseño de investigación no experimental, El instrumento utilizado es el cuestionario en modalidad de likert. Concluye en lo siguiente:

El proceso de selección de un trabajador para la empresa, se determina con la evaluación del desempeño que los trabajadores tienen ante el puesto o trabajo, lo cual, las deficiencias, fortalezas y debilidades encontradas en la selección o reclutamiento del empleado se ven demostradas en los niveles de desempeño que ellos tienen ante actividades que se le pongan. Los niveles del desempeño de los colaboradores son aceptables según la investigación realizada a las funciones específicas del puesto, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores cumple con los fines que la empresa está buscando para su crecimiento. Si el proceso de reclutamiento mejora en las organizaciones, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores que se está evaluando, se necesita después de haber pasado todas las pruebas antes del trabajo que se informe de las funciones básicas de la empresa, para que de esta manera se adapte, más capacitaciones y apoyo del equipo de trabajo . (p.67)

Asquerino (2015), en su investigación "El período de prueba en los contratos de trabajo", presentada en la Universidad de Sevilla, el cual tiene como objetivo analizar el periodo de prueba en los contratos de trabajo tiene un diseño de investigación no experimental, El instrumento utilizado es el análisis documental. Concluye en lo siguiente:

El Periodo de prueba es una modalidad de contrato amparado por la

Ley laboral de cada país, el cual determina el tiempo que el trabajador esta en prueba antes de ser contratado, muchas veces estos contratos se dan con un promedio máximo de 3 meses, los suficientes para determinar si el trabajador es apto para el puesto. Muchas empresas usan este tipo de contratos en beneficios de ellos, por necesitar de manera temporal al trabajador y después retirarlo. La ley establece multas aquellas empresas que se benefician directamente de este tipo de contratos, sin haber cumplido los requisitos que la norma indica. Para el autor es necesario que la cultura laboral, lo tengan todos los trabajadores antes de ingresar a un centro de trabajo, por que el no hacerlo implica no prevalecer los derechos como trabajador ante la empresa. Por último se determina la importancia de este contrato, por que permite ingresar a aquellas personal al mundo laboral.

Escobar, Funes & Herrera (2012), Análisis de la precarización laboral en el salvador a partir de la introducción del actual modelo de acumulación de capital 1990-2009, donde se concluye que:

Es muy importante resaltar y conocer el contenido sobre precarización laboral, ya que en el Salvador se ha presentado una decadencia en los ambientes laborales, lo que se ha visto representado en el transcurso de estas dos últimas décadas por las nuevas políticas neoliberales, este trabajo de investigación se realiza para determinar la tendencia, estilos y dimensiones de la precariedad laboral, originadas por la inducción de las mismas a partir de los años 90 en el país salvadoreño, por otro lado también se hace un estudio más detallados a las personas que se encuentra asalariadas teniendo como un objetivo de encontrar empleados o trabajadores de diferente, sexo, edad, los que están más propensos a los trabajos, cargos, trato precarios, para realizar esta investigación se utilizó una herramienta de análisis documental multivariante que es un método que selecciona componentes principales para poder realizar métodos que determinen el índice de precarización y por último se hace un estudio a través de un análisis documental para poder explicar los niveles de precarización, el investigador termina descadenando procesos de exclusión social que hace que la pobreza persista, esto no se entiende que es por la

falta de dinero sino es entendida como un fenómeno organizado.

Balan (2012), en su tesis titulada “*simulación en la contratación de personal temporal del ministerio de economía, fines y consecuencias jurídicas*”, presentada en la Universidad de San Carlos de Guatemala, con un diseño de investigación no experimental, tiene como población el Ministerio de Economía y Muestra los trabajadores de la misma institución. Para la recolección de datos se tomó la técnica del análisis documental Concluye en lo siguiente:

Servidor del estado o como mucho lo llaman público es la persona que labora en un puesto por nombramiento en un cargo público del estado, contrato o cualquier otro vínculo establecido para laborar y que este establecido en el reglamento de trabajo, mediante el cual presta sus servicios a cambio de un sueldo, dentro de un horario, bajo las órdenes o cargos superiores, las cuales debe de seguir. El personal temporal técnico o profesional son contratados por un periodo determinado que no pasa de un año y en algunos casos de 6 meses como está establecido en la normativa, que debe prestar servicios a favor del estado mostrando un grado de dependencia, también realizar su trabajo bajo presión, sin sujetarse a jornada de labores del órgano administrativo, debido a que su contrato es temporal mas no indeterminado o nombrado y que por ese motivo no obtiene los beneficios completos. En la contratación temporal de personal, se incurre en irregularidades en estos entes del estado, sin otorgarle beneficios completos y llevándolos a la explotación, y el contrato oculto que se le hace a un trabajador de poca experiencia, lo vuelven indeterminado sin cumplir las funciones específicas del caso. Esa situación, es totalmente irregular, y su aplicación rompe toda normativa establecida por el estado, que vela por los derechos laborales iguales para todos los ciudadanos que postulan para puestos del estado. (p.78)

Nacional

Chinchayan (2016), en su tesis titulada “*Implicancia del incumplimiento de la Ley 28518 modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL -Año 2016*”, presentada en la Universidad Cesar Vallejo Trujillo, con un diseño de investigación no experimental, tiene como población y muestra a la misma empresa. El objetivo es Demostrar la Implicancia del Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la

Rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL, se utilizó el instrumento de la entrevista, cuestionario y análisis documental Concluye en lo siguiente:

La empresa Agroensancha está incumpliendo la Ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en lo que respecta a Practicas Pre-Profesionales y Profesionales, ya que no cuentan con un convenio, ni tienen algún beneficio que este establecido, debido a que solo se le considera un monto para pasajes, el cual no es la subvención establecido por ley, de la misma forma se observa que el empleador exige el horario completo de trabajo, no capacita a su personal entre otras faltas que están establecidas en la ley . La rentabilidad de la empresa, se ve afectado por las multas y costos no asignados de manera correcta. este hecho afectaría a la empresa en una posible supervisión o fiscalización, el cual de manera obligatoria pagaría el monto no subvencionado y la multa impuesta por el ente fiscalizador, este hecho ocasionaría que la empresa rentabilidad disminuya a 29% con respecto al periodo anterior. Con la propuesta establecida, se pretende brinda una cultura laboral a los trabajadores y la empresa, para de esta manera evitar problemas con él estado . (p.48)

Ponce (2014) en su tesis de investigación titulada *“Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los Docentes en condición de contratados de las Universidades UCV, UPN Y UPAO de la ciudad de Trujillo en el Periodo 2011 – 2013”*, presentada en la Universidad UPAO de Trujillo, con un diseño de investigación no experimental. El objetivo es determinar cómo los contratos laborales temporales o determinados y las condiciones, afectó la jornada de trabajo de los docentes. Tiene como población las Universidades y como muestra la *UCV, UPN Y UPAO*, el instrumento utilizado es el cuestionario. Concluye en lo siguiente:

Los contratos laborales a plazo determinado y las condiciones que tienen estos contratos afecta a las horas laborables de los profesores que son contratados bajo diferentes modalidades en las universidades UCV, UPN y UPAO, de esta manera se acepta la hipótesis planteada en la investigación. Las horas de trabajo a tiempo parcial escritos en los contratos de trabajo y en las condiciones que fija el contrato de los docentes de las universidades son elaborados en beneficio de estas instituciones y no del trabajador

estableciendo que es inadecuada, ya que no existe claridad en las horas establecidas a tiempo parcial, haciendo que muchas ocasiones se trabaje más horas o menos horas, no manteniendo conforme a los profesores de la institución. Al establecerse las universidades de una manera inadecuada las horas a tiempo parcial, ésta repercute también en la remuneración y beneficios sociales, estos errores ocasionan que las universidades tengan problemas al momento de conseguir profesores especialistas en las diferentes materias. Es por ese motivo que las instituciones de educación, deben establecer parámetros con el fin de cumplir con los contratos temporales, según las diferentes modalidades de contratación . (p.88)

Mamani y Yolanda (2015). Consideraciones por las que los contratos modernos deberían tener legislación propia en el Perú, Arequipa, tiene un diseño de investigación no experimental, El instrumento utilizado es el análisis documental. Concluye en lo siguiente:

Los contratos atípicos son aquellos que no poseen regulación legal propia, así mismo agrega que la labor de creación de nuevas figuras contractuales no pueden en verdad ir muy lejos de los ordenamientos jurídicos desarrollados. Los esquemas legales existentes, son insuficientes en el Perú ya que en estos contratos modernos se van introduciendo en ellos prestaciones o nuevos pactos que desnaturalizan los contratos típicos o los desfiguran para servir a fines distintos total o parcialmente de los previstos por el legislador, o combinan dos o más tipos de los conocidos con ese mismo objetivo. El contrato atípico presenta el problema de la normativa que le debe ser aplicada; compartimos esa posición a su vez se añade que debe tener en cuenta su solución que pasa necesariamente como cualquier supuesto contractual, por la previa fijación del fin u objeto que los contratantes ha perseguido con su celebración, ya que al hallarnos en transformaciones de la economía mundial, la cual obliga a las empresas a buscar mecanismos que les posibiliten desarrollarse y expandirse rápidamente, a fin de poder si concursar en un mercado cada día más competitivo.

Local

Barreto (2014), en la tesis de investigación titulado *“Los contratos laborales determinados sujetos a modalidad en el ámbito de la Región Lambayeque”*, Presentado en la Universidad Señor de Sipán Chiclayo, con un diseño de

investigación no experimental, tiene como población los trabajadores de Lambayeque y muestra de 380 trabajadores, El objetivo es determinar el cumplimiento de los contratos laborales sujetos a modalidad, los instrumentos utilizados fueron la encuesta, concluyendo en lo siguiente:

Los contratos laborales desde que el estado lo regulo en normativas y leyes que se deben cumplir por las empresas ha beneficiado mucho a los trabajadores, pero estos han sido ejecutados de forma equivocada no pudiendo ser supervisadas por las autoridades pertinentes, como los ministerios de trabajo o SUNAT. Lo que se aconseja es que estos contratos deben regularse, controlarse y supervisarse de una manera permanente para su aplicación y cumplimiento en las empresas. También se debe especificar que tipos de trabajos puede estar afecto a un contrato escrito que este sujeto a las normativas de un contrato temporal, también la duración, beneficios; debido que pasado el tiempo establecido se vuelve un trabajador indeterminado en la empresa. La estabilidad y permanencia laboral es considerado un derecho fundamental para los trabajadores y que no se le puede ser negado como está establecido en la Constitución de 1979, el cual da un beneficio que mucho antes no se podía lograr, pero que las organizaciones actuales están usando a su beneficio estos contratos de una forma incorrecta, también se sabe que cuando culmina el contrato del empleado, se le paga sus beneficios laborales que se haya generado en el momento, mas no una indemnización, y este hecho según los trabajadores vulnera todo derecho laboral que supuestamente debe ser cumplido . (p.55)

Pacheco (2012), en su tesis *“Los elementos esenciales del contrato de trabajo”*, esta investigación tiene el fin de determinar esos elementos, Esta investigación es descriptiva y no experimental, para lo cual se utilizo como instrumento el análisis documental.

Para que un contrato sea determinado legítimamente, es necesario que como primer elemento, se involucren tanto a la empresa como al trabajador en un contrato laboral, donde las condiciones y limitaciones lo disponga la empresa. Es necesario que en el contrato se especifique la remuneración, los días que se trabajara y los beneficios y obligaciones que contraen ambas partes, con el fin de mejorar el pacto

y el acuerdo que medirán las dos personas. Es importante mencionar que el encargado de velar por el cumplimiento del contrato y declaración del mismo es la SUNAT y Ministerio de Trabajo, que tienen como fin mejorar las condiciones de trabajo. Los contratos en la actualidad son un mecanismo de crecimiento para muchas empresas que están en el mundo empresarial.

Los antecedentes plasmados en esta investigación permitirán, sustentar el proyecto, debido a que servirán como fuente de sustento para plantear los objetivos, problema, cuestionario y otros puntos. Los antecedentes contribuyen de manera significativa en la empresa. Es por eso que para complementar la investigación se procederá a tomar los conceptos y teorías de los diferentes autores que se mencionaran a continuación.

13 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Contrato Temporal

Contrato

Torre (1964), el autor dice que el contrato de trabajo tiene por objetivo una prestación de servicios a una persona o empresa, por el cual una de las partes recibe una remuneración o recompensa que puede ser efectivo o en especies a cambio del servicio que la persona necesite satisfacer en el momento .

Art. 4 de la (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), establece que el contrato de trabajo es toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados .

Art. 1351 (Código Civil), Menciona que el contrato es definido como el acuerdo de dos o más personas para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial, en este caso un acuerdo laboral .

Según lo estipulado por el autor y los artículos de los diferentes órganos de supervisión que están establecidos en decretos, llegan a coincidir sus puntos de vistas referentes al contrato. Debido a que toda organización lo utiliza, dependiendo a la necesidad que se le encuentre en el momento. Debe ser pactado tanto por el trabajador y

el empleador, y registrado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para mayor validez para las empresas como para los trabajadores. El contrato verbal también tiene un valor predominante, pero para ser válida se necesita evidencias.

Contrato Temporal

Gonzalo (2002) menciona que los contratos que se dan de manera temporal por una causa o necesidad de la empresa, están sujetos a una obra y son temporales por una cuestión de decisión normativa y legal por parte del estado. La ley menciona la importancia de que estos contratos sean celebrados por escrito ante un ente fiscalizador, debiéndose colocar su duración, las causas y motivos objetivos del por que la contratación del colaborador bajo esa modalidad, así como las demás condiciones de la relación laboral, los cuales deberán ser presentados y registrado ante la Autoridad competente .

Ruiz (2011) “menciona que el contrato que se da de manera temporal, a diferencia del contrato que se establece de manera indefinido, tiene por objetivo incorporar a personas para un puesto laboral por un tiempo determinado y una actividad muy específica. Es por tanto una relación laboral entre el trabajador y la organización por un tiempo establecido por ambas partes. también se podrá celebrar por escrito o de manera verbal con la empresa, salvo los contratos temporales que tiene como duración más de cuatro semanas. No obstante, durante la vigencia del contrato cualquiera de las partes podrá exigir su formalización por escrito”.

Martínez (1983) “menciona que son aquellos contratos que nacen en la empresa temporadas de mayor producción, durante períodos de extensión y con repetición cíclica generando una necesidad de reclutamiento de la fuerza de trabajo en cada período, las cuales deben ser trabajadores o colaboradores distintos a los que componen la plantilla permanente de la organización”.

Pérez (2010), menciona que es aquel contrato que tiene por objetivo el establecer una relación laboral entre empresa y empleado por un tiempo

determinado o por la duración que la empresa crea conveniente. Este podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa .

Debido a las necesidades de los empresarios, el estado promulgo una serie de beneficios laborales entre ellos los contratos en diferentes modalidades, para que de esta manera los empresarios se motiven a contratar a trabajadores de manera formal para la necesidad de sus actividades, de esta manera la economía tendría un dinamismo más constante. Según lo mencionado por los autores los contratos temporales, es el acuerdo que se hace con el empleador por un tiempo determinado y es formalizado por escrito.

Características

Sanguineti (1999), en su libro Los contratos de trabajo, menciona 3 características fundamentales de las contrataciones temporales

- Los contratos de trabajo temporales establecen un vínculo entre la empresa y el empleado con una duración determinada. Estos contratos suelen poseer una fecha de inicio y final, debido a que se realizan con el objetivo de cubrir necesidades de personal por parte de la empresa en momentos concretos.
- El contrato temporal puede ser de jornada completa, o de jornada parcial si es de menos de 40 horas semanales. Todas las condiciones del trabajo temporal y de la jornada deben estar plasmadas de forma específica, ya que cualquier contrato que no diga lo contrario será considerado contrato indefinido a jornada completa.
- Para que los contratos temporales sean legales es necesario que el puesto de trabajo que vayan a cumplir sea temporal, sino se considerarán contratos temporales fraudulentos. Los contratos que se efectúen de más de 24 meses en periodos de 30 días, o cuando

se realizan dos o más contratos temporales, serán considerados contratos indefinidos. (p.14)

Para determinar el cumplimiento de los contratos temporales tiene que cumplir algunas características según el autor Sanguineti, si no, no se puede determinar que sea un contrato temporal válido. Por eso que las empresas tienen que tener mucho cuidado al momento de redactar sus contratos, donde debe estar estipulado en forma puntual la fecha de inicio y fin, el motivo por el cual está entrando a trabajar, las jornadas laborales, entre otros puntos. Al no cumplir con estas características de contrato temporal las entidades fiscalizadoras lo toman como un contrato fraudulento, imponiéndole multas respectivas a la empresa y considerándolo al trabajador como un empleado a tiempo completo.

Tipos de Contrato Temporal

Ruiz (2011), en su libro el derecho al trabajo, menciona 4 tipos de Contratos temporales más comunes en las organizaciones.

- **“De trabajo por obra o servicio determinado:** Durará lo que dure la obra o servicio que la empresa este realizando y se celebrará por escrito. Pactando todos los beneficios hasta que se termine los trabajos”.
- **Eventual por circunstancias de la producción:** Estos contratos se dan en campañas, como por ejemplo campañas navideñas, escolares, de producción de frutas, etc. Tiene una duración reglamentada de máximo de 6 meses y podrá ser a tiempo parcial o completo dependiendo el pacto de la empresa .
- **De interinidad:** Este tipo de contrato se da cuando quieren la sustitución de un trabajador trabajadores o para cubrir un puesto temporalmente que se puede dar por licencia del trabajador permanente. La duración será lo que dure la causa o lo que motive a la empresa mantenerlo .

- **Contrato de relevo:** Los contratos de relevo se hacen para **contratar a trabajadores que sustituyan a los trabajadores que se jubilan parcialmente**. Se realizan de forma simultánea a la jubilación parcial del trabajador . (p.45)

Los diferentes contratos mencionados por el autor tienen una particularidad en común, que son temporales. Los más comunes para empresas productoras y de servicios es aquellos contratos que se dan para cubrir una obra o servicio del momento y los que se dan por temporadas o producción que la empresa quiera cubrir. Debido que estos nacen a la necesidad de querer producir y vender, y que estos eventos solo se dan por tiempos determinados en las organizaciones, como campañas entre otras. Después siguen los contratos temporales de interinidad, que se dan para cubrir los puestos de manera temporal de un trabajador cuando están enfermos, tienen licencia por maternidad entre otros casos. Y por último los Contrato de relevo, que se dan para reemplazar a un trabajador, y que son temporales en un tiempo determinado para luego pasar a tener contrato indefinido.

Ventajas y Desventajas del Contrato Temporal

Martínez, Daniel & Tokman (1999), en su libro La reforma del contrato de trabajo, menciona las ventajas y desventajas puntuales en el contrato temporal.

A. Ventajas

1. Permite lograr adaptar el trabajo a las necesidades personales y laborales del empleado, permitiendo que se desarrolle en su sociedad, familia y en la vida laboral.
2. Permite poner a prueba a un trabajador para determinar si tiene las condiciones necesarias para el trabajo.
3. Se logra adaptar el trabajo a las necesidades de producción de la empresa, especialmente para aquellas empresas, donde su producción mayor se encuentra en temporadas.

4. Los costos para despedir, o dejar de trabajar con el colaborador son bajos, a diferencia de los contratos indeterminados donde se cubre todos los beneficios.

B. Desventajas

1. No se logra integrar al empleado en el proceso formativo de la empresa, disminuyendo la productividad por motivos de ineficiencia en el trabajo. La empresa no está dispuesta en invertir en capacitaciones para la formación y actualización de estos, si no tiene seguridad que estos mismos trabajadores se quedaran laborando un buen tiempo en la empresa, como para asegurar que esa inversión se devolverá en beneficio de la institución.
2. La gran variedad de contratos temporales e indefinidos, que se adaptan a la necesidad de cada empresa y no al del trabajador, este tipo de contratos se puede ver y es más notorio en Perú .
3. El reclutamiento y rotación de personal tiene un aumento, debido que hay empresas que necesitan de estos servicios, y se es difícil contratar personal eficiente para la producción de la empresa, lo cual aumente los costos de reclutamiento y otros costos de capacitación para la empresa.
4. El empleo se reduce en temporadas bajas de producción. Esto genera una estabilidad en la demanda de los trabajadores- También genera una reducción del consumo de las personas (debido a la dificultad para asumir deudas, ya que el trabajador no tiene asegurado un trabajo o un ingreso permanente) .

Las ventajas de tener a trabajadores de manera temporal, se da dependiendo de la situación de cada institución, por ejemplo, para una empresa que solo vende en campañas, solo necesitara personal para ese tiempo corto, debido a que no podrá tener a esos trabajadores de manera indefinida, debido a que representa un costo

muy alto. Las empresas que obtén por un contrato temporal, al despedir a los trabajadores la liquidación será mucho menor, que tenerlo en planilla. Es importante mencionar también que hay organizaciones que utilizan este medio de contrato, para poner a prueba a sus trabajadores antes de tener un contrato indefinido.

Los riesgos que se corren al tener este tipo de trabajadores, es tener colaboradores sin experiencia, poniendo en riesgo la producción, las tareas asignadas, entre otros puntos. Los trabajadores al no contar con efectivo permanente, hace que la economía peruana se mueva de manera más lento, según las regiones.

Dimensiones de la Contratación Temporal.

Hernández y Ojeda (1984), en su libro los contratos de trabajo temporales, menciona algunas dimensiones de la contratación temporal de los trabajadores cuando están en modalidad de contrato temporal, menciona lo siguiente:

- a) Experiencia laboral:** El contrato temporal permite que el trabajador de una determina organización, generen experiencia que permita luchar por un puesto de trabajo. Debido en que las organizaciones para que te contraten como su colaborador, es necesario haber trabajado en otras empresas y lo cual debe ser evidenciado por medio de las constancias Según el autor debe tener los siguientes aspectos:
- ✓ Tiempo: La duración que el trabajador estuvo en los puestos laborales.
 - ✓ Formación: Las tareas que desempeña.
 - ✓ Toma de decisiones: La capacidad para tomar decisiones ante problemas comunes.
 - ✓ Capacitaciones: El grado de preparación que se obtuvo durante el tiempo trabajado en todas las organizaciones.
- b) Desarrollo de capacidades:** Los trabajadores que estén laborando, generaran habilidades duras y blandas que les permita adaptarse a cualquier campo de trabajo, haciéndolos más competitivos. Los

trabajadores que obtienen más empleos, son aquellas personas que, a pesar de los conocimientos de sus carreras o experiencia, siempre busca realizarse en otros campos. El autor menciona que es necesario que los trabajadores que estén en un proceso de contratación temporal, manejen los siguientes aspectos:

- ✓ Responsabilidades: Para que un trabajador desarrolle sus capacidades es necesario la responsabilidad y disciplina a las tareas asignadas.
- ✓ Liderazgo: El liderazgo como factor importante para desarrollar nuestras habilidades blandas y duras, que permitan mejorar el trabajo en la organización.
- ✓ Desarrollo personal: El factor más importante a ser considera, toda institución debe permitir que los trabajadores se desarrollen y ganen la experiencia que necesitan para seguir creciendo en el mundo laboral.

c) Impacto Económico: Estos contratos permitirán, otorgar trabajos a las personas que más lo necesitan de manera temporal, lo cual le servirá de ayuda ante posibles puestos que el trabajador postule, la contratación temporal del personal ayuda a las comunidades a mejorar su condición.

- ✓ Remuneración:
- ✓ Beneficios:

d) Inclusión social y laboral: Permitirá tener un lazo de confianza con la sociedad, pueblo o comunidad, debido al otorgamiento de puestos de trabajos.

Galeón (2012), menciona unas dimensiones, las cuales están representado en los siguientes elementos que se mencionaran a continuación:

Elementos Esenciales: Son aquellos sin los cuales el contrato no tiene valor, o degenera en otro diferente. Estos son: la capacidad, el

consentimiento, el objeto y la causa. En algunos ordenamientos jurídicos y para algunos contratos puede exigirse como validez también la forma.

-Capacidad: se subdivide en capacidad de goce (la aptitud jurídica para ser titular de derechos subjetivos) y capacidad de ejercicio (aptitud jurídica para ejercer derechos y contraer obligaciones sin representación de terceros).

-Consentimiento: el consentimiento se manifiesta por la concurrencia de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato. Será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo.

-Objeto: pueden ser objeto de contratos todas las cosas que no están fuera del comercio humano, aun las futuras. Pueden ser igualmente objeto de contrato todos los servicios que no sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbres.

-Causa: en los contratos onerosos (como la compraventa), se entiende por causa, para cada parte contratante, la entrega o promesa de una cosa o servicio por la otra parte; en los de pura beneficencia (Ej. el de donación), la mera liberalidad del bienhechor.

-Forma: en algunos contratos es posible que se exija una forma específica de celebración. Por ejemplo, puede ser necesaria la forma escrita, la firma ante notario o ante testigos, etc.

Elementos Naturales: Son aquellos que se entienden incorporados en el contrato, pero que las partes pueden libremente eliminar del mismo, sin que éste deje de ser válido.

Elementos Accidentales: Son aquellos que las partes establecen por cláusulas especiales, que no sean contrarias a la ley, la moral, las buenas costumbres o el orden público. Por ejemplo: el plazo, la condición, el modo, la solidaridad, la indivisibilidad, la representación, etc. En conformidad con la libertad de la voluntad, los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a la ley, la moral, las

buenas costumbres o el orden público. Los contratos sólo producen efectos entre las partes que los otorgan, y no alcanzan a los terceros. Sin embargo, los herederos también resultan obligados por los contratos del causante, porque son continuadores jurídicos de éste, y los cesionarios también, por la misma razón.

Por otro lado, para Mendoza (2012), es necesario determinar las dimensiones que tiene un contrato y por lo cual es medido en su condición se menciona los siguiente:

Dinero: Para el autor, el dinero es lo primero que diferencia a los contratos, debido a los diferentes beneficios que tiene cada uno, por eso es necesario determinar este aspecto para beneficios de ambas partes.

Experiencia del trabajador: es un requisito importante que piden, y en muchas ocasiones los trabajadores no cuentan, pero hay otras actitudes que equivalen como experiencia y hacen que el trabajador sea contratado.

Capacidades: Un trabajo permite desarrollar las capacidades de los trabajadores, dependerá de la empresa su trabajo máximo.

Social: La modalidad de contrato es importante, por que hay muchas personas dentro del circulo laboral que necesitan crecer.

El autor menciona lo siguiente dimensiones que son importantes, que no representan en su totalidad a la formalidad del contrato temporal, si no a la contratación temporal del personal, que hace que los trabajadores acepten el contrato temporal, para acumular la experiencia debida, se desarrollen y vivan en inclusión en la sociedad. Estas mismas dimensiones permitirán determinar de manera más puntual las características primordiales de cada indicador en la empresa.

Marco Legal

El MINTRA (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), menciona que:

Los contratos de trabajo que están sujetos a modalidad, denominados así por nuestro marco legal laboral son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como

contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, la legislación laboral materia de comentario reconoce 9 modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad que a continuación mencionamos :

- 1) Contrato por inicio o incremento de actividad.
- 2) Contrato por necesidad de mercado.
- 3) Contrato por reconversión empresarial.
- 4) Contrato ocasional.
- 5) Contrato de suplencia.
- 6) Contrato de emergencia
- 7) Contrato por obra determinada o servicio específico.
- 8) Contrato intermitente
- 9) Contrato de temporada.

A lo que habría que agregar una figura abierta que permite a las partes configurar un acuerdo contractual fuera de las 9 modalidades básicas precitadas y los denominados contratos de exportación no tradicional y contratos en zonas francas. Los trabajadores inmersos en los contratos sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tienen los trabajadores sujetos al contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido e incluso adquieren estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato una vez superado el período de prueba a tal punto que si vencido este se resolviera el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización .

Las leyes en el Perú en la actualidad han cambiado de manera sorprendente, que muy aparte de los contratos, hay una serie de leyes que buscan beneficiar a los trabajadores y mejorar las condiciones salariales, igualdad, respeto en las horas de trabajo entre otras. En este caso El MINTRA define de manera resumida las diferentes formas de contrato

temporal. Estos mismos contratos están resguardados por el estado, y su incumplimiento es una falta grave que debe ser sancionado.

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Formulación del Problema General

¿Cuáles son las características de la contratación temporal de personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, 2016, Paíta?

1.4.2. Formulación del Problema Específico

1. ¿Cuáles son las características de la contratación temporal en relación a la experiencia de los trabajadores en la empresa?
2. ¿Cuáles son las características de la contratación temporal en relación al impacto económico en la empresa?
3. ¿Cuáles son las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades?
4. ¿Cuáles son las características de la contratación temporal en relación a la inclusión social y laboral?

1.5 Justificación del estudio

Para la justificación se considerando los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 39 - 40), que indican:

Conveniencia. La investigación es conveniente para dar a conocer el nivel de riesgo que cuenta la empresa debido al no contar con una adecuada organización al momento de contratar temporalmente al personal; y sirve para mejorar procesos en la contratación temporal de los trabajadores en campaña.

Relevancia Social. El contrato temporal en la empresa es de gran relevancia ya que permite brindar un buen servicio a los trabajadores de la comunidad de Paíta. Satisfaciendo sus necesidades de orientación y capacitación en el lugar y momento adecuado. Por otro lado, permite un mayor control respecto a los beneficios laborales que se deben de cumplir en la organización. Tiene un alcance para que los trabajadores sepan, que en ese tiempo temporal de trabajo deben adquirir la experiencia necesaria para desarrollar mejor sus

funciones.

Implicancia Práctica. Esta investigación su implicancia práctica propone a la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, una adecuada contratación de personal, que cumpla con todos los procesos que permita tener personal competitivo para las tareas asignadas y de esta manera mejorar la rentabilidad de la empresa.

Valor Teórico. La presente investigación establece la implementación de procesos de contratación, la empresa contará con la rentabilidad para responder a obligaciones laborales como capacitaciones entre otros. Por lo tanto, esta investigación está orientada a fortalecer las bases del conocimiento y procesos del tema señalado en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC. Y no ver la contratación temporal de personal como un simple contrato, si no como un hecho que dependiendo a su interpretación puede traer beneficios a los trabajadores y a la empresa.

Utilidad Metodológica. La presente investigación fue desarrollada por medio de los instrumentos metodológicos, que permitirán desarrollar de manera conforme la investigación propuesta.

1.6 Objetivos.

1.6.1 Objetivo general

Analizar las características de la contratación temporal de personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, 2016, Paita

1.6.2 Objetivos específicos:

- 1.** Analizar las características de la contratación temporal en relación a la experiencia de los trabajadores en la empresa.
- 2.** Analizar las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades.
- 3.** Analizar las características de la contratación temporal en relación al impacto económico en la empresa
- 4.** Analizar las características de la contratación temporal en relación a la inclusión social

I. Método

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se recopiló información con herramientas informáticas y matemáticas para obtener resultados.

El diseño es no experimental, debido a que no se manipuló la variable de investigación, así el estudio del problema es observado en su ambiente natural. Hernández (2003)

La investigación es descriptiva que trata de determinar y describir el Contrato Temporal, entre otros puntos de vital importancia. (Ary, Jacobs y Razavieh, 1989)

Su esquema es el siguiente:



M: Muestra

Ox: Observación de la variable Contrato Temporal

2.2. Variables

2.2.1. Variable: Contrato Temporal

Experiencia Laboral

Desarrollo de Capacidades

Impacto Económico

Inclusión Social y Laboral

2.2.2 Operacionalización

Tabla 2.1

Variable(s)	Definición conceptual	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición		
Variable	<p>Martínez (1983) Son aquellos contratos que nacen en la empresa en épocas de mayor producción, durante períodos de extensión y con repetición cíclica generando una necesidad de reclutamiento de la fuerza de trabajo en cada período, las cuales deben ser trabajadores o colaboradores distintos a los que componen la plantilla permanente de la organización.</p>	<p>Para medir la variable se aplicará,</p>	<p>Experiencia laboral</p>	Tiempo	Ordinal		
Contrato Temporal				Cuestionario		Desarrollo de capacidades	Formación
							Toma de decisiones
Capacitaciones							
Responsabilidades							
Liderazgo							
Desarrollo Personal							
Impacto Económico	Remuneración						
Económico	Beneficios						
Inclusión social y laboral	Trabajo						

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población de la investigación “es el conjunto de todos los casos que coincidan con una serie de descripciones, o en sí, la sucesión de unidades o principios de datos que conforman un todo”. Para la presente investigación se trabajó con la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC

2.3.2. Muestra:

En la presente investigación, la selección de la muestra fue a través del muestreo no probabilístico dado que de manera intencional se ha trabajado con toda la población como muestra, es decir con la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

- **Encuesta**

Para la presente investigación, se utilizó el cuestionario como técnica el cual recolectara la información de un grupo de persona, sobre un tema en especial, el cual permite determinar la condición real del objeto en estudio . Rojas (2011)

- **Análisis Documental**

Para la presente investigación se utilizó como técnica el “Análisis Documental” “. La técnica de investigación científica es un procedimiento típico, validado por la práctica, orientado generalmente, aunque no exclusivamente a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científicas”. Rojas (2011)

2.4.2. Instrumento

- **Cuestionario**

Para la presente investigación se realizó cuestionarios para desarrollar las dimensiones del contrato temporal, con la finalidad de determinar las características del contrato temporal, por medio de sus trabajadores que

actualmente tiene este tipo de modalidad dentro de la empresa.

- **Guía de análisis documental**

Para el análisis documental, se procedió analizar las encuestas realizadas, la cual después se procesará en tablas y gráficos, para ser analizadas, del periodo 2016.

2.5. Validación y confiabilidad del instrumento

Para poder generar una confiabilidad, el instrumento se procedió a la revisión de los siguientes profesionales expertos en la materia.

2.6. Método de análisis de datos

La presente investigación que se realizó aplica análisis descriptivos porque permitirá obtener más conocimiento de variables que utilizará la investigación las cuales son: contratación temporal y la forma como incide en la rentabilidad toda la información clara y confiable que se obtendrá será trasladado a un Excel para poder mostrar los resultados.

2.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrollará cumpliendo normas éticas y profesionales con la sociedad, así se respetó la integridad y veracidad de la teoría de los autores citados correctamente, también se cumplió con la metodología de la universidad. Para un mejor estudio se realizó con las correcciones de profesionales de la universidad lo que muestra que el trabajo es propio y fidedigno y no representa plagio.

II. RESULTADOS

1. Analizar las características de la contratación temporal en relación a la experiencia de los trabajadores en la empresa.

Tabla 01

Tiempo y formación del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paíta 2016.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
1. Entiendo que el trabajo que tengo solo se da de manera eventual o por campañas.	0	0%	3	10%	9	30%	15	50%	3	10%	30	100%
2. El trabajo le permitirá acumular mayor experiencia para ejecutar mejor tu labor	0	0%	0	0%	0	0%	11	37%	19	63%	30	100%
3. Está a favor por el tiempo en el que se le es contratado en la empresa.	0	0%	2	7%	10	33%	18	60%	0	0%	30	100%
4. Entiendo que durante el tiempo de trabajo por campaña tendrá la oportunidad de ser trabajador fijo.	0	0%	2	7%	8	27%	19	63%	1	3%	30	100%
5. Acepto los cambios que la alta gerencia demanda porque sé que contribuirán a alcanzar mayor efectividad en las actividades que realizo en mi trabajo	0	0%	2	7%	0	0%	24	80%	4	13%	30	100%
6. La empresa Contribuye a su formación, con las tareas y el trabajo asignado.	0	0%	0	0%	10	33%	18	60%	2	7%	30	100%
7. En las campañas, he tenido la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo.	0	0%	0	0%	6	20%	14	47%	10	33%	30	100%
Promedio	0	0%	1	4%	6	20%	17	57%	6	19%	30	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado Al Personal De La Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic Sac

Interpretación:

Los resultados que se observan en la tabla 01, muestran que del total de trabajadores encuestados de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2016, el 50% está de acuerdo en entender que el trabajo que realizan solo se da por campañas y debido a la necesidad del mercado, y esto es debido a que en estas fechas el comercio tiene una fluctuación mas grande, y se requiere de personal para cumplir con el trabajo.

Por otro lado, en la segunda pregunta, el 63% de los trabajadores está totalmente de acuerdo que el trabajo le permite acumular experiencia y realizar mejor su labor, así sea por un breve tiempo se siente conformes. También se menciona que en la tercera pregunta el 60% está de acuerdo con el tiempo en el que se le es contratado, sin presentar ninguna objeción debido a la misma necesidad.

En la pregunta 4 sobre las campañas, el 63% está de acuerdo en entender que, durante ese transcurso, ellos tienen la posibilidad de ser trabajador fijo de la empresa, siempre y cuando demuestren sus capacidades. En la pregunta 5, los cambios que se realizan en gerencia el 80% de trabajadores está de acuerdo en realizar todos los cambios que gerencia mencione sin dudarlo.

Es necesario mencionar que en la pregunta 6, el 60% de los trabajadores están de acuerdo con que la empresa contribuye en la formación y en las tareas asignadas. Por último, en la pregunta 7, el 47% de los trabajadores se siente de acuerdo y totalmente de acuerdo que en la campaña ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo, por otro lado.

Por último, se determina que el Tiempo y formación del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2016. el 57% está de acuerdo y totalmente de acuerdo, concluyendo que el tiempo y formación que se tiene en la empresa es bueno, ya sea por un determinado tiempo.

Tabla 02.

Toma de decisiones y capacitaciones del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paíta 2016.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
8. La experiencia que acumule en la campaña con la empresa, le permitirá tomar mejores decisiones	0	0%	0	0%	0	0%	26	87%	4	13%	30	100%
9. Entiende que para el trabajo que se requiere, es necesario que tenga la capacitación debida	0	0%	2	7%	3	10%	12	40%	13	43%	30	100%
10. Está de acuerdo con las capacitaciones brindadas por la empresa durante su contratación temporal	0	0%	4	13%	11	37%	10	33%	5	17%	30	100%
11. Las capacitaciones que les brindan pueden ser mejores a los ya obtenidos.	0	0%	2	7%	8	27%	15	50%	5	17%	30	100%
12. Soy consciente de que los cursos que recibo me ayudan a ser más productivo dentro de la empresa	0	0%	4	13%	8	27%	16	53%	2	7%	30	100%
13. Soy consciente de que a través de los conocimientos que adquiero cuando me capacito, contribuyo con la mejora del servicio.	0	0%	0	0%	4	13%	25	83%	1	3%	30	100%
Promedio	0	0%	2	7%	6	19%	17	58%	5	17%	30	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado Al Personal De La Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic Sac

Interpretación:

Se observa en la tabla 2, la pregunta 8, que del total de trabajadores encuestados el 87% están de acuerdo que la experiencia que se acumule durante el trabajo en campaña le permitirá tomar mejores decisiones porque aprenderá nuevas cosas, de la misma manera en la pregunta 9 mencionan que el 43% está totalmente de acuerdo que se tiene que capacitar de manera constante a los trabajadores en cada campaña a realizar, con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores y así poder cumplir los objetivos y metas. Por otro lado, en la pregunta 10, el 33% está de acuerdo con las capacitaciones realizados por la empresa, sobre temas de seguridad, primeros auxilios y temas referentes a la inducción del personal.

En la pregunta 11, el 50% de trabajadores está de acuerdo que las capacitaciones pueden mejorar, según la especialidad de cada área o tarea a realizar. En la pregunta 12, en cuanto a la productividad el 53% está de acuerdo en que las capacitaciones o cursos que reciben ayudan a mejorar la productividad. Por último, la pregunta 13, el 83% de los evaluados está de acuerdo que a través de los conocimientos que adquiere cuando se capacita, contribuye con la mejora del servicio.

Por último, se determina que del total de trabajadores encuestado el 58% están de acuerdo en la toma de decisiones y capacitaciones que la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC , brinda y que ayuda a mejorar como profesional día a día.

2. Analizar las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades.

Tabla 03.

Responsabilidades del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2016.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
14. Cree que podría desarrollar mejor sus capacidades obteniendo mayores responsabilidades.	0	0%	0	0%	13	43%	17	57%	0	0%	30	100%
15. Las responsabilidades asignadas ayudan a trabajar ordenadamente en la empresa.	0	0%	0	0%	3	10%	18	60%	9	30%	30	100%
Promedio	0	0%	0	0%	8	27%	17.5	58%	4.5	15%	30	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado Al Personal De La Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic Sac

Interpretación:

En la tabla 03, se observa que, del total de trabajadores encuestados en la pregunta 14, el 57% está de acuerdo que podría desarrollar mejor sus capacidades si es que se obtiene mayores responsabilidades, debido a que actualmente todo el trabajo esta centralizado en algunas personas. Por otro lado, en la pregunta 15, del total de trabajadores el 60% está de acuerdo que las responsabilidades permiten trabajar de manera ordenada, debido a que se trabajaría en equipo y de manera eficiente, Por último, se determina que del total de trabajadores el 58% está de acuerdo que las responsabilidades que la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC otorga, permite desarrollar capacidades.

Tabla 04.

Liderazgo del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2016.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
16. Está de acuerdo con el liderazgo de los supervisores a cargo de la campaña.	0	0%	0	0%	6	20%	21	70%	3	10%	30	100%
17. Como trabajador se considera líder al momento de realizar alguna tarea en grupo.	0	0%	2	7%	9	30%	17	57%	2	7%	30	100%
18. Para efectuar adecuadamente el trabajo, debe haber un supervisor que sepa llegar a los trabajadores.	0	0%	0	0%	3	10%	16	53%	11	37%	30	100%
Promedio	0	0%	1	2%	6	20%	18	60%	5	18%	30	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado Al Personal De La Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic Sac

Interpretación:

En la tabla 4, referente a la pregunta 16, se muestra que del total de trabajadores encuestados el 70% de acuerdo con el liderazgo de los supervisores a cargo de la campaña, debido a que son líderes democráticos, permitiendo el trabajo libre y con apoyo a las funciones encomendadas. Por otro lado, en la pregunta 17, el 57% de los trabajadores está de acuerdo con sentirse líder al momento de realizar alguna tarea en grupo, debido a la autonomía que le han dado en su centro laborar para ejecutar las tareas asignadas. Por último, en la pregunta 18, el 53% de los trabajadores está de acuerdo que el supervisor tiene que llegar al trabajador y motivarlo para que este realice de manera eficiente su trabajo. Se determina que del total de trabajadores encuestados el 60% está de acuerdo con el liderazgo que demuestra los supervisores y los trabajadores de manera individual en la empresa.

Tabla 05.

Desarrollo personal del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2016.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
19. La empresa brinda todos los instrumentos adecuados para realizar mejor su trabajo.	0	0%	2	7%	11	37%	17	57%	0	0%	30	100%
20. Siente que en la empresa puede desarrollarse como profesional.	0	0%	2	7%	3	10%	20	67%	5	17%	30	100%
Promedio	0	0%	2	7%	7	23%	18.5	62%	2.5	8%	30	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado Al Personal De La Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic Sac

Interpretación:

En la tabla 5, referente a la pregunta 19, se muestra que del total de trabajadores encuestados el 57% está de acuerdo que la empresa brinda instrumentos para realizar de manera eficiente su trabajo, como es la tecnología, suministros y apoyo. Por otro lado, en la pregunta 20, del total de trabajadores encuestados el 67% está de acuerdo que los trabajadores sienten que dentro de la organización se pueden desarrollar como profesional, debido a que la empresa es grande y dependerá de cómo se desenvuelva para qué ejecute tareas de gran importancia. Por último, se determina que el 62% de los trabajadores está de acuerdo con el desarrollo personal que logran conseguir dentro de la empresa.

3. Analizar las características de la contratación temporal en relación al impacto económico en la empresa

Tabla 06.

Remuneración del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2016.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
21. Una de las razones que siga trabajando en la empresa, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene de forma temporal.	0	0%	10	33%	13	43%	6	20%	1	3%	30	100%
22. En esta organización, la remuneración estimula a los empleados a dar lo mejor de sí.	0	0%	5	17%	10	33%	14	47%	1	3%	30	100%
Promedio	0	0%	8	25%	12	38%	10	33%	1	3%	30	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado Al Personal De La Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic Sac

Interpretación:

En la tabla 6, referente a la pregunta 21, se muestra que del total de trabajadores encuestados el 43% se muestra ni a favor ni en contra que los motivos por el cual se queda trabajando es por el sueldo y las prestaciones que se recibe de forma temporal, no mostrando un interés de aumento o disminución porque saben la modalidad en la que se encuentran trabajando, Por otro lado en la pregunta 22, el 47% de los trabajadores está de acuerdo que la remuneración que ofrece la empresa motiva a los demás trabajadores en darlo mejor de sí para seguir mejorando sus actividades, porque también saben que tienen la oportunidad de seguir trabajando de manera permanente dentro de ella. Por último, se determina que, del total de trabajadores, el 38% se muestra ni en contra ni a favor, el 33% de acuerdo y 25% en desacuerdo, aun mostrando una disconformidad con la remuneración de la empresa.

Tabla 07.

Beneficios del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2016.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
23. Se siente conforme con los beneficios laborales otorgados por la empresa por medio del contrato temporal.	0	0%	2	7%	12	40%	14	47%	2	7%	30	100%
24. En la empresa tengo la oportunidad de ser promovido(a) a pesar de contar con las contrataciones temporales.	0	0%	4	13%	11	37%	15	50%	0	0%	30	100%
25. Cree que el trabajo que realiza beneficia a maximizar las utilidades de la empresa.	0	0%	0	0%	4	13%	24	80%	2	7%	30	100%
26. Cree que las contrataciones temporales benefician a la empresa más que a los trabajadores	0	0%	1	3%	13	43%	6	20%	10	33%	30	100%
Promedio	0	0%	2	6%	10	33%	15	49%	4	12%	30	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado Al Personal De La Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic Sac

Interpretación:

En la tabla 7, referente a la pregunta 23, se muestra que del total de trabajadores encuestados el 47% está de acuerdo con los beneficios con los beneficios laborales otorgados por la empresa por medio del contrato temporal, debido a los beneficios que tiene por medio de esa modalidad. Por otra parte, en la pregunta 24, el 50% está de acuerdo en que la empresa le da la oportunidad de ser promovido a pesar de contar con contrato temporal, pero dependerá mucho de las habilidades que el trabajador pueda tener. También se menciona en la pregunta 25, que el 80% de los trabajadores están de acuerdo con que su trabajo maximiza las utilidades de la empresa, debido a que las campañas son los tiempos donde las ventas son mayores. En el último ítem del total de trabajadores encuestados el 33% está totalmente de acuerdo que las contrataciones temporales benefician a la empresa más que a los trabajadores. Se llega a la conclusión que los beneficios que se otorga a los trabajadores el 49% están de acuerdo que son positivos en esa modalidad.

4. Analizar las características de la contratación temporal en relación a la inclusión social

Tabla 08.

Trabajo del personal de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2016.

Preguntas	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
27. Crees que la contratación temporal es beneficiosa para la población de Paita.	0	0%	8	27%	13	43%	8	27%	1	3%	30	100%
28. Está de acuerdo que la contratación temporal solamente se dé por campañas.	6	20%	4	13%	10	33%	9	30%	1	3%	30	100%
29. Los pobladores de Paita se sienten incluidos laboral y socialmente con la empresa.	0	0%	3	10%	15	50%	10	33%	2	7%	30	100%
30. Usted conoce sus derechos laborales por los tres meses que labora.	0	0%	1	3%	9	30%	13	43%	7	23%	30	100%
Promedio	2	5%	4	13%	12	39%	10	33%	3	9%	30	100%

Fuente: Cuestionario Aplicado Al Personal De La Empresa Despachos Aduaneros Chavimochic Sac

Interpretación:

En la tabla 8, referente a la pregunta 27, se muestra que del total de trabajadores encuestados el 43% menciona esta ni a favor ni en contra, de que le beneficia el contrato temporal a la población de Paita, debido a que lo más importante es la generación de empleo. Por otro lado, en la pregunta 28, el 33% de los trabajadores se muestran ni a favor ni en contra que la contratación temporal solamente se dé por campañas, por qué entienden como es el negocio. También en la pregunta 29, se menciona que el 50% de los trabajadores están ni a favor ni en contra de que se sienten incluidos laboral y socialmente con la empresa, debido al corto tiempo no se percatan de esta forma de inclusión que si se realiza. Por último, en la pregunta 30, se menciona que el 43% está de acuerdo en conocer los derechos laborales,

V Discusión

En la presente investigación se planteó como primer objetivo específico Analizar las características de la contratación temporal en relación a la experiencia de los trabajadores en la empresa. Los resultados encontrados dan cuenta que del total de trabajadores encuestados el 57% y 19% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el tiempo laborado y la formación que tienen y han recibido por la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC. Por otro lado, un 58% y 17% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con las capacitaciones y la toma de decisiones libres que la empresa permite y que ha mejorado el trabajo. El cual se comprueba que las características del contrato temporal tienen una relación con la experiencia que los trabajadores lleguen adquirir dentro de la empresa. Esto nos indica que la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, en cuanto al tiempo y formaciones del personal, hace referencia a que los trabajadores entienden que el apoyo que realizan es temporal y están conformes con eso, y que les permitirá acumular experiencia, debido a que algunos no la tienen; también se hace mención a la oportunidad de ser trabajador fijo y seguir aprendiendo. Por otro lado, en la toma de decisiones y capacitaciones, se pudo observar que según los trabajadores la experiencia que se adquiere por cada campaña ayuda a tomar mejores decisiones, pero que es necesario que las capacitaciones que la empresa brinda estén dirigidas por cada actividad que se realiza en la empresa. Estas dos condiciones permitirán tener una mejor experiencia en la empresa, mientras dure el contrato temporal. Estos resultados se relacionan con la investigación de Chinchayan (2016), en su tesis, "Implicancia del incumplimiento de la Ley 28518 modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL -Año 2016", el cual menciona que, es importante cumplir con la normativa, el cual establece una serie de beneficios para aquellos trabajadores que recién están incorporándose a la vida laboral, en las cuales esta las vacaciones, capacitaciones, el desarrollo libre en su centro de trabajo entre otros, y de no hacerlo o formalizar esto por medio de los debidos contratos, serán sancionados de manera económica. por otro lado, en la teoría se coincide con Hernández & Ojeda (1984), el quien menciona que el contrato temporal permite que el trabajador de una determinada organización, generen experiencia que permita luchar por un puesto de trabajo. Debido a que hay muchas organizaciones que piden antes de entrar a trabajar dicha

experiencia y que por medio de este contrato, se formaran buenos profesionales que incluso pueden garantizar su puesto fijo durante este proceso.

Por otro lado, se planteó como segundo objetivo específico Analizar las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades. Los resultados encontrados dan cuenta que del total de trabajadores encuestados el 58% y 15% está de acuerdo y totalmente de acuerdo con las responsabilidades que se tiene con la empresa y un 27% se muestra ni a favor ni en contra, siendo su situación indiferente ante la responsabilidad. Por otro lado, el 60% y 18% de los trabajadores está de acuerdo y totalmente de acuerdo con el liderazgo que tienen y el cual también demuestra sus jefes al momento de dirigir la empresa, mientras que un 20% se muestra indiferente ante esta situación. Por último, se hace mención que del total de trabajadores que fueron encuestados el 62% y 8% están de acuerdo y totalmente de acuerdo, de que pueden desarrollarse como profesional dentro de la organización, mientras que un 23% de los trabajadores se siente indiferentes ante esta situación, debido a que su contrato es de forma temporal. Esto nos indica que la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, en cuanto a la responsabilidad, los trabajadores muestran un mejor orden y desempeño a medida que se le aumente las responsabilidades que ellos puedan ejecutar y aprender. También el liderazgo que hay en la empresa, se ve reflejado de manera individual y por medio de los jefes que motivan a realizar de manera eficiente el trabajo de cada día. Por último, el desarrollo personal de los trabajadores ha permitido ejecutar de manera adecuada las actividades, y ha permitido que se desarrollen como profesionales. Estas características puntuales han permitido el buen desarrollo de las capacidades de los trabajadores que se han dado de manera temporal. Estos resultados se contradicen con la investigación de Balan (2012), en su tesis titulada “simulación en la contratación de personal temporal del ministerio de economía, fines y consecuencias jurídicas”, el cual concluye que, las contrataciones que se dan de manera temporal en el Ministerio de economía o cualquier ente del estado, son asumidas por un trabajo arduo y exagerado con muy poco reconocimiento, justificando el tema de la experiencia laboral como fuente de recompensa para el trabajador, el cual tiene que someterse a dicho liderazgo para poder adquirir el certificado que mencione su experiencia en dicha áreas, no teniendo beneficios por

el tema de la contratación temporal. por otro lado, en la teoría se coincide con Hernández & Ojeda (1984), el quien menciona que este tipo de contrato temporal por necesidad de mercado permite que los trabajadores que estén laborando, generen habilidades duras y blandas que les permita adaptarse a cualquier campo de trabajo, haciéndolos más competitivos y sostenibles..

Respecto al Tercer objetivo específico se planteó, Analizar las características de la contratación temporal en relación al impacto económico en la empresa. Los resultados encontrados dan cuenta que del total de trabajadores encuestados el 38% y 33% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la remuneración acordada de manera temporal, por otro lado, en cuanto a los beneficios laborales que se obtienen en esta modalidad, el 33% y 49% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con aquellos beneficios que se le otorga de manera temporal. Teniendo un impacto económico temporal bueno con los trabajadores. Esto nos indica que la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, en cuanto a la remuneración, mencionan sentirse conforme, porque de manera temporal es la empresa que tiene un reconocimiento económico mayor que otras instituciones, el cual de la misma forma estimula a que se realicen de manera eficiente los trabajos. El dinero es el factor que incentiva a los trabajadores a hacer bien las cosas. Por otro lado, en cuanto a los beneficios laborales que se le da al trabajador, ellos acceden a una liquidación, el cual será pagada y otorgada según los días o meses trabajados, considerando aumentos dependiendo a la productividad que el trabajador haya mostrado durante la campaña. Estas características que se dan cuando un trabajador tiene un contrato temporal, tiene un impacto económico de beneficios para ambas partes. Estos resultados se contradicen con la investigación de Ponce (2014) en su tesis de investigación titulada “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los Docentes en condición de contratados de las Universidades UCV, UPN Y UPAO de la ciudad de Trujillo en el Periodo 2011 – 2013”, en la que concluye que los contratos temporales o de tiempo determinado, muchas veces no se cumple por la empresa, el cual hace en ocasiones que los trabajadores trabajen más de lo normal y se reconozca solamente lo establecido por el contrato, el cual ha conllevado a una disconformidad por parte de los docentes universitarios. por otro lado, en la teoría se coincide con

Hernández & Ojeda (1984), el cual menciona que los contratos permitirán, otorgar trabajos a las personas que más lo necesitan de manera temporal, lo cual le servirá de ayuda ante posibles puestos que el trabajador postule, el impacto económica se ve en la dos parte de manera positiva, porque la empresa satisface su necesidad de producción y el empleado en acumular más experiencia y beneficio económico.

Por último, el Cuarto objetivo se planteó Analizar las características de la contratación temporal en relación a la inclusión social. Los resultados encontrados dan cuenta que del total de trabajadores encuestados el 39% y 33% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el trabajo que la empresa brinda. Esta característica permite la inclusión social de los trabajadores. Esto nos indica que la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, en cuanto al trabajo que ofrece es de gran beneficio para la población que tiene escasos recursos y le permite la inclusión social y laboral, generando más oportunidades en Paita. Por otro lado, coinciden con la investigación de Martínez, Daniel & Tokman (1999), en su libro la Reforma Del Contrato De Trabajo, menciona que el contrato temporal permite lograr adaptar el trabajo a las necesidades personales y laborales del empleado, permitiendo que se desarrolle en su sociedad, familia y en la vida laboral. Por otro lado en lo teórico coincide con Hernández & Ojeda (1984), menciona que el contrato temporal Permitirá tener un lazo de confianza con la sociedad, pueblo o comunidad, debido al otorgamiento de puestos de trabajos

V Conclusión

1. Las características de la contratación temporal en relación a la experiencia de los trabajadores son positivas en la empresa, determinando que las capacitaciones y experiencia que generen ayudan a mejorar la toma de decisiones. El cual se

comprueba que las características del contrato temporal tienen una relación con la experiencia que los trabajadores lleguen a adquirir dentro de la empresa

2. Las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades son positivas en la empresa, permitiendo el mejor desarrollo de sus actividades y poder desarrollar como profesional en la empresa, bajo esta modalidad de contratación.
3. Las características de la contratación temporal en relación al impacto económico en la empresa son positivas, ya que un alto porcentaje de trabajadores están de acuerdo con la remuneración y beneficios que reciben, debido a que son mucho mayores que en otras empresas, que no liquidan a los trabajadores después de terminado la obra o campaña. El contrato temporal tiene un impacto económico de grandes beneficios para los empresarios, debido a que podrá cubrir la demanda y en cuanto a los trabajadores, podrán ser remunerados y a la misma vez acumular experiencia.
4. Las características de la contratación temporal en relación a la inclusión social, son positivas en la empresa, Ya que un alto porcentaje de trabajadores están de acuerdo en cuanto al trabajo que ofrece es de gran beneficio para la población que tiene escasos recursos y le permite la inclusión social y laboral, generando más oportunidades en Paita

VI Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, realizar

capacitaciones de manera constante y por cada área que tenga la empresa, el cual permita mejorar los conocimientos de los trabajadores y de esta manera conseguir un desempeño positivo en las campañas.

- Se recomienda a la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, implantar un ambiente laboral adecuado para los trabajadores, el cual con un adecuado liderazgo por parte del supervisor o jefe de área permita que los trabajadores desarrollen sus capacidades de manera adecuada, durante el tiempo en el que estén trabajando dentro de la empresa.
- Se recomienda a la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, en implementar un programa de incentivos que permita a los trabajadores sentirse motivados al momento de trabajar y de esta manera cumplir con la campaña y el contrato temporal estipulado.
- Se recomienda a la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, en fomentar una charla sobre el contrato temporal y sus beneficios, el cual permita tener a los trabajadores conformes y a gustos bajo esta modalidad de contrato y de esta manera mantener la unión y la imagen institucional.

VIII Referencias Bibliográficas

Apaza, M. (2010). Formulación- Análisis. -Interpretación.

Barreto A. (2014), "Los Contratos Laborales Determinados Sujetos A Modalidad En

- El Ámbito De La Región Lambayeque”, (Tesis de Titulación, presentada en la ULADECH, año 2014.). Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/handle/uss/1888>
- Balan R. (2012), “Simulación en la contratación de personal temporal del ministerio de economía, fines y consecuencias jurídicas”, (Tesis de Titulación, presentada en la Universidad De San Carlos De Guatemala), Guatemala. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5823.pdf
- Baca A. (2000), Interpretación Financiera Organizacional. p.23
- Chinchayan M. (2016), “Implicancia del incumplimiento de la Ley 28518 modalidades formativas laborales en la rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL -Año 2016”, (Tesis de Titulación, presentada en la Universidad Cesar Vallejo Trujillo), Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Cansinos K. (2015), "Selección De Personal Y Desempeño Laboral", (Tesis de Licenciatura, Presentada En La Universidad Rafael Landívar), Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cansinos-Andrea.pdf>
- Código Civil (2017). “Artículo 1351”. Obtenido de http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1997/r_codigos/civil/reforma/libro7/libro7.htm
- Escobar, J. Funes, M. y Herrera, L. (2011) Análisis de precarización laboral en El Salvador a partir de la introducción del actual modelo de acumulación de capital 1990-2010. Tesis para optar al grado de Licenciada en Economía, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. El Salvador
- Gonzalo P. (2002) “Contratos entre empresas para la instrumentación de la externalización de actividades laborales: Tipología y régimen jurídico básico”, Obtenido de <https://www.upf.edu/documents/3885005/3889669/procesal.pdf/997777f4-c081-4a78-870e-4b80b345e0eb>
- Gitman (1992) Análisis Financiero de empresas, p.46)
- Hernández & Ojeda (1984). Los contratos de trabajo temporales. Madrid: lustel, pp. 43 y ss.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), Contrato de trabajos establecidos en el Decreto Supremo N° 003-97-Tr 27/03/1997.

Obtenidos,http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003.

Valentín y López (2013), en su investigación “La contratación laboral temporal en las Administraciones Públicas”

Martínez, Daniel & Tokman (1999) . Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo. Lima: OIT, 1999, pp. 33-34.

Martínez (1983), Derecho Laboral de Empresas.

Ponce N. (2014) “Problemática de la jornada a tiempo parcial en la contratación a plazo determinado de los Docentes en condición de “contratados” de Las Universidades Ucv, Upn Y Upao De La Ciudad De Trujillo En El Periodo 2011 – 2013”, (Tesis de Titulación, presentado en la Universidad Antenor Orrego), obtenido de.

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/263/1/Ponce_Diana_Probl ematica_Jornada_Tiempo.Pdf

Ruiz (2011) “El contrato de Trabajo”, en VV.AA. Derecho del Trabajo, 9ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia.

Torre (1964), Contrato Laboral Jurídico. Obtenido de http://aempresarial.com/web/revitem/4_9558_27018.pdf

Sanguinetti (1999). Los contratos de trabajo de duración determinada. Lima: ARA, 1999. p. 14.

Anexos

Anexos 01: Matriz De Consistencia Lógica

TITULO	PROBLEMA	GENERAL	ESPECIFICO	Variable(s)	Definición conceptual	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Medición
Contratación Temporal del personal y su incidencia en la Rentabilidad de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC de la ciudad de Paita año 2014-2016	¿Cuáles son las características de la contratación temporal de personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, 2014-2016, Paita?	Analizar las características de la contratación temporal de personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC, 2014-2016, Paita	1. Analizar las características de la contratación temporal en relación a la experiencia de los trabajadores en la empresa.	Variable independiente: Contrato Temporal	Martínez (1983) Son aquellos que surgen en la empresa en épocas coincidentes, durante períodos de extensión análoga y con repetición cíclica generando una necesidad de fuerza de trabajo con intensidad similar en cada período, que haya de ser atendida por trabajadores distintos a los que componen la plantilla permanente de la empresa, cuyo número y categorías profesionales sean también similares en cada período.	Para medir la variable se aplicará, Cuestionario Análisis Documental	Experiencia	Tiempo	Ordinal
	1 ¿Cuáles son las características de la contratación temporal en relación a la experiencia de los trabajadores en la empresa?	2. Analizar las características de la contratación temporal en relación al impacto económico en la empresa	2. Analizar las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades.				laboral	Formación	
	2 ¿Cuáles son las características de la contratación temporal en relación al impacto económico en la empresa?	3. Analizar las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades?	3. Analizar las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades?				Desarrollo de capacidades	Toma de decisiones	
	3 ¿Cuáles son las características de la contratación temporal en relación al desarrollo de capacidades?	4. Analizar las características de la contratación temporal en relación a la inclusión social	4. Analizar las características de la contratación temporal en relación a la inclusión social				Responsabilidades	Capacitaciones	
	4 ¿Cuáles son las características de la contratación temporal en relación a la inclusión social y laboral?						Inclusión social y laboral	Liderazgo	
							Impacto Económico	Desarrollo Personal	
								Remuneración Beneficios	



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

TITULO: Análisis de la Contratación Temporal del personal en la empresa
Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paíta 2014-2016

AUTOR: López León, Edita del Cisne

CUESTIONARIO

Instrucciones: esta encuesta tiene por objeto explorar el La contratación temporal de la empresa. Es por ello que solicitamos responder los siguientes cuestionamientos, sin dejar ninguno sin responder. Esta encuesta es totalmente anónima y se efectúa únicamente con la intención de realizar un diagnóstico selectivo. A continuación, encontrará 30 aseveraciones con 5 opciones de respuesta para cada una. Marque con una "X" la que considere que mejor refleja su sentir con respecto a dichas aseveraciones.

PREGUNTAS:

1. Entiendo que el trabajo que tengo solo se da de manera eventual o por campañas.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

2. El trabajo le permitirá acumular mayor experiencia para ejecutar mejor tu labor.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

3. Esta a favor por el tiempo en el que se le es contratado en la empresa.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

4. Entiendo que durante el tiempo de trabajo por campaña tendrá la oportunidad de ser trabajador fijo.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

5. Acepto los cambios que la alta gerencia demanda porque sé que contribuirán a alcanzar mayor efectividad en las actividades que realizo en mi trabajo

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

6. La empresa Contribuye a su formación, con las tareas y el trabajo asignado.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

7. En las campañas, he tenido la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

8. La experiencia que acumule en la campaña con la empresa, le permitirá tomar mejores decisiones

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

9. Entiende que para el trabajo que se requiere, es necesario que tenga la capacitación debida.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

10. Está de acuerdo con las capacitaciones brindadas por la empresa durante su contratación temporal

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

11. Las capacitaciones que les brindan pueden ser mejores a los ya obtenidos.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

12. Soy consciente de que los cursos que recibo me ayudan a ser más productivo dentro de la empresa

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

13. Soy consciente de que a través de los conocimientos que adquiero cuando me capacito, contribuyo con la mejora del servicio.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

14. Cree que Podría desarrollar mejor sus capacidades obteniendo mayores responsabilidades.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

15. Las responsabilidades asignadas ayudan a trabajar ordenadamente en la empresa

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

16. Está de acuerdo con el liderazgo de los supervisores a cargo de la campaña

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

17. Como trabajador se considera líder al momento de realizar alguna tarea en grupo.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

18. Para efectuar adecuadamente el trabajo, debe haber un supervisor que sepa llegar a los trabajadores

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

19. La empresa brinda todos los instrumentos adecuados para realizar mejor su trabajo.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

20. Siente que en la empresa puede desarrollarse como profesional

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

21. Una de las razones para siga trabajando en la empresa, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene de forma temporal

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

22. En esta organización, la remuneración estimula a los empleados a dar lo mejor de sí

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

23. Se siente conforme con los beneficios laborales otorgados por la empresa por medio del contrato temporal.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

24. En la empresa tengo la oportunidad de ser promovido(a) a pesar de contar con las contrataciones temporales

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

25. Cree que el trabajo que realiza beneficia a maximizar las utilidades de la empresa

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

26. Cree que las contrataciones temporales benefician a la empresas más que a os trabajadores.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

27. Crees que la contratación temporal es beneficiosa para la población de Paita.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

28. Está de acuerdo que la contratación temporal solamente se dé por campañas.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

29. Los pobladores de Paita se sienten incluidos laboral y socialmente con la empresa.

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

30. Usted conoce sus derechos laborales por los tres meses que labora

- a). Totalmente en desacuerdo b). En desacuerdo c).Ni a favor ni en contra
d).De acuerdo e).Totalmente de acuerdo

ANEXO 03: Resumen

Experiencia de los trabajadores	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
<i>Tiempo y formación del personal</i>	0	0%	1	4%	6	20%	17	57%	6	19%	30	100%
<i>Toma de decisiones y capacitaciones del personal</i>	0	0%	2	7%	6	19%	17	58%	5	17%	30	100%
Promedio	0	0%	2	6%	6	20%	17	58%	6	18%	30	100%

Desarrollo de capacidades	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
Responsabilidades del personal	0	0%	0	0%	8	27%	17.5	58%	4.5	15%	30	100%
Liderazgo del personal de la empresa	0	0%	1	2%	6	20%	18	60%	5	18%	30	100%
Desarrollo personal del personal de la empresa	0	0%	2	7%	7	23%	18.5	62%	2.5	8%	30	100%
Promedio	0	0%	1	3%	7	23%	18	60%	4	14%	30	100%

impacto económico	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
<i>Remuneración del personal de la empresa</i>	0	0%	8	25%	12	38%	10	33%	1	3%	30	100%
Beneficios del personal de la empresa	0	0%	2	6%	10	33%	15	49%	4	12%	30	100%
Promedio	0	0%	5	16%	11	36%	13	41%	3	8%	30	100%

inclusión social	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni a favor ni en contra		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%
<i>Trabajo del personal de la empresa</i>	2	5%	4	13%	12	39%	10	33%	3	9%	30	100%
Promedio	2	5%	4	13%	12	39%	10	33%	3	9%	30	100%

ANEXO 04: Fiabilidad

```
NEW FILE.  
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY  
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007  
  VAR00008 VAR00009  
  VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017  
  VAR00018 VAR00019 VAR00020  
  VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028  
  VAR00029 VAR00030  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	30

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007  
  VAR00008 VAR00009  
  VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017  
  VAR00018 VAR00019 VAR00020  
  VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028  
  VAR00029 VAR00030  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA  
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	107,8333	81,316	-,273	,841
VAR00002	106,8000	77,269	,054	,825
VAR00003	107,9000	74,369	,296	,819
VAR00004	107,8000	80,166	-,220	,836
VAR00005	107,4333	72,668	,446	,815
VAR00006	107,7000	73,528	,411	,816
VAR00007	107,3000	68,838	,710	,804
VAR00008	107,3000	76,700	,191	,822
VAR00009	107,2333	68,323	,605	,806
VAR00010	107,9000	69,128	,512	,810
VAR00011	107,6667	70,713	,480	,812
VAR00012	107,9000	69,266	,590	,808
VAR00013	107,5333	75,982	,261	,821
VAR00014	107,8667	76,602	,127	,824
VAR00015	107,2333	72,116	,530	,812
VAR00016	107,5333	73,844	,407	,816
VAR00017	107,8000	74,441	,244	,821
VAR00018	107,1667	71,178	,592	,810
VAR00019	107,9333	73,789	,351	,818
VAR00020	107,5000	72,397	,400	,816
VAR00021	108,5000	69,914	,533	,810
VAR00022	108,0667	68,892	,628	,806
VAR00023	107,9000	70,921	,530	,811
VAR00024	108,0667	72,961	,367	,817
VAR00025	107,5000	78,121	-,043	,827

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00026	107,6000	74,662	,147	,827
VAR00027	108,3667	76,102	,082	,828
VAR00028	108,6000	67,697	,459	,813
VAR00029	108,0667	71,513	,455	,813
VAR00030	107,5667	75,909	,098	,827

ANEXO 05: Constancia de Validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Guisella Ocaña Palacios con DNI N° 02856965 Magister
 en Gerencia Empresarial - Administración
 N° ANR: 07-987 de profesión Contador Público
 desempeñándome actualmente como contador y docente Universitario
 en Autoridad Nacional Agua y Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:


Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			✓		
2. Objetividad			✓		
3. Actualidad			✓		
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 28 días del mes de setiembre del Dos mil Diecisiete.

Mgr. : Guisella Ocaña Palacios
 DNI : 02856965
 Especialidad : Contador Público - Mgtr. Administ.
 E-mail : guisellaocana@gmail.com





CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Julio César Vilchez Moscol con DNI N° 44427063 Magister en Gestión Pública
 N° ANR: 246, de profesión contabilidad
 desempeñándome actualmente como Asesor tributario-contable y laboral
 en Estudio Contable VM

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 28 días del mes de setiembre del Dos mil Diecisiete.

Mgr. : Julio César Vilchez Moscol
 DNI : 44427063
 Especialidad : contabilidad
 E-mail : julio.vilchez87@hotmail.com

(Handwritten signature)
 C.P.C. Julio César Vilchez Moscol
 MAT. 07-2416



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ROBERT SORIANO CRISANTO UECASCO con DNI N° 46940616 Magister en Gestión Pública.
 N° ANR:, de profesión CONTADOR PÚBLICO.
 desempeñándome actualmente como CONTADOR
 en MOTONORTE SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad			✓		
4. Organización			✓		
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 28 días del mes de setiembre del Dos mil Diecisiete.

Mgtr. : CPC. ROBERT SORIANO CRISANTO UECASCO.
 DNI : 46940616.
 Especialidad : CONTADOR PÚBLICO.
 E-mail : r.crisanto@ucv.pe

ANEXO 06: Carta de Aceptación



DESPACHOS ADUANEROS
CHAVIMOCHIC SAC

Paita, de Julio del 2,017

CARTA DE ACEPTACION

MG. JAIME RODOLFO YOVERA JARAMILLO
DIRECCION ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO-PIURA

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez darle a conocer que la solicitud presentada por la alumna López León Edita del Cisne estudiante del IX Cido de la Escuela de CONTABILIDAD, ha sido ACEPTADA satisfactoriamente para que desarrolle su PROYECTO DE INVESTIGACION relacionado al tema "Análisis de la Contratación Temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic SAC Paita 2014-2016," brindándole todas las facilidades que le permita desarrollar su proyecto de la mejor manera y pueda contribuir positivamente en la entidad.

Hago Propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

DESPACHOS ADUANEROS CHAVIMOCHIC SAC

CPC Arturo Cabanillas Novoa
CONTADOR GENERAL
MAT 02-2974

SALAVERRY : CAL. CORDOVA NRO. 2A (PLAZA DE ARMAS SALAVERRY) TELF. (044) 437237 - 437118 FAX: (044) 437343
LA LIBERTAD, TRUJILLO, SALAVERRY
LIMA : CALLE FRANCISCO DE ORELLANA N° 105 INT. 202 URB. MARANGA
TELF. (01) 464 5224 LIMA, LIMA, SAN MIGUEL.
PAITA : AV. INDUSTRIAL MZA. "I" INT. 2 LOTE "E" TELE: 073-664749 PIURA, PAITA, PAITA
PISCO : AV. JOHN KENEDY NRO. 207 - 208 - PISCO - ICA

ANEXO 06: Informe de Originalidad

TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
3	www.trabajo.gob.pe Fuente de Internet	<1%
4	www.ccee.edu.uy Fuente de Internet	<1%
5	tesis.udea.edu.co Fuente de Internet	<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	docs.com Fuente de Internet	<1%
8	www.digplanet.com Fuente de Internet	<1%
9	www.neticoop.org.uy Fuente de Internet	<1%

10 www.cimero.org.ar <1%
Fuente de Internet

11 www.viverotorrejon.es <1%
Fuente de Internet

12 repositorio.upao.edu.pe <1%
Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado