



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“CONTRATACIÓN TEMPORAL O INDEFINIDO Y LA INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL BANCO CONTINENTAL EN LA CIUDAD DE
PACASMAYO 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Cruz Mostacero, Robert German

Vásquez Mendoza, Jhenry Jarlyn

METODOLOGO:

Ms.C. García Zare, Elmis Jonatán

ASESORA:

Dra. Gallo Gallo, María del Socorro

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPEN – PERÚ

2018

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don: Robert German Cruz Mostacero cuyo título es: "Contratación Temporal o Indefinido y La Incidencia En El Desempeño Del Personal Del Banco Continental En La Ciudad De Pacasmayo 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...17...(número) diecisiete.....(letras).

Chepén, 20 de Diciembre del 2018


.....
Dra. María del Socorro Gallo Gallo
PRESIDENTE


.....
Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina
SECRETARIO


.....
Ms. C. Elmis Jonatán García Zare
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don: Jhenry Jarlyn Vasquez Mendoza cuyo título es: "Contratación Temporal o Indefinido y La Incidencia En El Desempeño Del Personal Del Banco Continental En La Ciudad De Pucallpa 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: .17.....(número) diecisiete.....[letras].

Chepén, 20 de Diciembre del 2018



.....
 Dra. María del Socorro Gallo Gallo
 PRESIDENTE



.....
 Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina
 SECRETARIO



.....
 Ms. C. Elnis Jonatán García Zare
 VOCAL

Borró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
-------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Dedicatoria

Dedicamos esta presente tesis a nuestros padres por habernos apoyado desde un inicio en nuestras decisiones y por darnos la fuerza con la motivación necesaria para llegar hasta el final. También agradecemos el apoyo moral y económico en este trayecto.

Robert German Cruz Mostacero

Jhenry Jarlyn Vásquez Mendoza

Agradecimiento

Agradecemos a la universidad, por habernos permitido formarnos profesionalmente. Asimismo agradecemos a todas las personas que fueron participes en este proceso de formación, ya sea de manera directa o indirecta.

Estamos eternamente agradecidos con nuestros padres, que fueron nuestros mayores promotores durante este proceso, gracias a Dios, que fue nuestro principal apoyo y motivador para cada día poder continuar sin dejar de darnos por vencidos.

Declaratoria de Autenticidad

Nosotros, Robert German Cruz Mostacero con DNI 71459158 y Jhenry Jarlyn Vásquez Mendoza con DNI 46369614, estudiantes de la facultad de Ciencias Empresariales de la escuela Académico profesional de administración de la universidad cesar vallejo de chepen, con la tesis titulada: "Contratación temporal o indefinido y la incidencia en el desempeño del personal del banco continental en la ciudad de Pacasmayo 2018"

Declaro bajo juramento:

- La tesis es de nuestra autoría.
- Hemos respetado las citas de autores y fuentes consultadas relacionadas a nuestra investigación.
- Los resultados obtenidos y presentados son reales y veraces.

De tal manera, asumimos la responsabilidad en caso pueda haber alguna falsedad en la información, datos o plagio, sometiéndonos a la normativa vigente de la universidad cesar vallejo.

Chepén, 20 de Diciembre 2018



Vásquez Mendoza Jhenry Jarlyn

DNI: 46369614



Cruz Mostacero, Robert German

DNI: 71459158

Presentación

Señores miembros del jurado:

Es grato de nuestra parte, presentar la tesis titulada “Contratación Temporal o Indefinido y la Incidencia en el Desempeño del Personal del Banco Continental en la Ciudad de Pacasmayo 2018” La cual sometemos a su consideración, criterios y análisis, ante la investigación realizada, así mismo esperamos cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en administración.

Los Autores.

Índice

Página de Jurado.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaratoria de Autenticidad	5
Presentación.....	6
Índice	7
Índice de Tablas.....	9
Resumen	10
Abstrac	11
I. INTRODUCCION.....	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos.....	13
1.2.1 Internacional:.....	13
1.2.2 Nacionales.....	14
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	16
1.4. Formulación al Problema	22
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	23
1.7 Objetivo	23
II. MÉTODO.....	23
2.1. Diseño de investigación	23
2.2. Variables, operacionalización.....	24
2.3. Población y muestra	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
2.5 Validación y confiabilidad del instrumento.....	27

2.6 Método de análisis de datos	27
2.7 Aspectos éticos.	27
III. DESCRIPCION DE RESULTADOS	29
IV.- DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSION	45
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.	47
ANEXOS	49

Índice de Tablas

Tabla 01: Productividad Laboral en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato temporal	28
Tabla 02: Experiencia Laboral en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato temporal	30
Tabla 03: Desarrollo de Capacidades en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato temporal	32
Tabla 04: Productividad Laboral en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato indefinido	34
Tabla 05: Experiencia Laboral en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato indefinido	36
Tabla 06: Desarrollo de Capacidades en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato indefinido	38

Resumen

La presente investigación titulada “Contratación Temporal o Indefinido y la incidencia en el Desempeño del Personal en la Ciudad Pacasmayo 2018” presenta objetivo de determinar la incidencia de los contratos temporal o indefinido en el desempeño del personal del Banco Continental Pacasmayo 2018, para esta investigación se aplicó cuestionario referente a las variables en el cuadro de operacinalizacion, la investigación es de tipo descriptivo comparativo, cuantitativo, con un diseño no experimental, y la población está representada por todos los trabajadores del banco continental, la muestra está conformada por los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad de contrato temporal con un numero de 8 y contrato indefinido con un numero de 8 en un total de 16 trabajadores. Dentro de las conclusiones, Se determinó que la incidencia de los contratos temporal o indefinido en el desempeño del personal del Banco Continental Pacasmayo 2018, se obtuvo un resultado positivo, aplicando la T Student y las encuestas, para el contrato indefinido tiene mayor productividad, mejor experiencia laboral y desarrollan mejor sus capacidades, donde el desempeño de los trabajadores es más eficiente, la cual esto permite que la empresa tenga mejor rentabilidad a diferencia del contrato temporal que fue menor.

Palabras claves: Contratos, Incidencia, Desempeño, Productividad, Eficiencia, Eficacia, Trabajador, Experiencia Laboral y Desarrollo de Capacidades.

Abstrac

The present investigation titled "Temporary or Indefinite Hiring and the incidence in the Performance of the Personnel in the City Pacasmayo 2018" presents objective to determine the incidence of the temporary or indefinite contracts in the performance of the personnel of the Continental Bank Pacasmayo 2018, for this investigation it applied a questionnaire referring to the variables in the operational table, the research is comparative descriptive, quantitative, with a non-experimental design, and the population is represented by all workers of the continental bank, the sample is made up of workers who have been hired under the modality of temporary contract with a number of 8 and indefinite contract with a number of 8 in a total of 16 workers. Within the conclusions, it was determined that the incidence of temporary or indefinite contracts in the performance of Banco Continental Pacasmayo 2018 personnel, a positive result was obtained, applying the Student T and the surveys, for the indefinite contract has higher productivity, better work experience and better develop their skills, where the performance of workers is more efficient, which allows the company to have better profitability as opposed to the temporary contract that was lower.

Keywords: Contracts, Incidence, Performance, Productivity, Efficiency, Efficiency, Worker, Work Experience and Capacity Development.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Actualmente los contratos son de gran importancia para el movimiento y funcionamiento de las sociedades modernas. Es por ello que los contratos tienen como ocupación las bases para una excelente cooperación y confianza, estableciendo de manera coherente reglas que brinden seguridad jurídica y sobretodo que armonicen distintos intereses que suele ser vistos como obstáculos para cualquier cooperación. Asimismo, los contratos tienen una de las dimensiones de la formalización laboral y del trabajo decente ya que estipula no solo las obligaciones y deberes del empleado sino, también sus derechos como: acceso a la seguridad social, participación en el sistema de pensiones, prestaciones monetarias ante las situaciones del llamado desempleo, licencias debido a accidentes laborales, situaciones de descanso pre y post natal, entre otros. (Orozco, 2016)

Las organizaciones que tiene gran prestigio por sus servicios de calidad, buscan a diario un mejor proyecto laboral, en tiempos donde requieran personal para poder prever posibles planes de contingencias y una mejor estructuración en lograr lo planificado para alcanzar sus metas logrando así prepararse para los grandes cambios económicos que puede haber en este mundo globalizado, por tal motivo las empresas contratan personal y lo capacitan de acuerdo a su contrato para lograr los objetivos institucionales. (Ruiz, 2012)

La organización actualmente tiene la responsabilidad de elegir los tipos de contratos, es importante asentar las bases de su entidad, para poder así optimizar los costos laborales. Es por ello, que el tipo de contrato de trabajo que va a recoger la relación entre un trabajador y la empresa es importante, para que la organización pueda laborar con normalidad, utilizando los recursos y generando una relación estable directamente con el personal (Gonzalo 2002).

En el Perú, en la actualidad se está usando con frecuencia el contrato indefinido, porque es el más ventajoso, en donde el trabajador lo asimila con una permanencia más duradera en su respectivo puesto de trabajo. Por lo contrario, el contrato temporal inicia de una duración concreta o estimada, en la que el empleado está informado desde el inicio de las labores. Es en este punto donde los superiores evaluarán su habilidad y determinarán si es el indicado para el rol que asuma en la empresa (Gestión, 2017).

En la ciudad de Pacasmayo, ha crecido económicamente en los años, y es debido a la gran mayoría de Pymes en el territorio, ya sea de personas naturales y jurídicas. Y es por ello que a través del crecimiento socioeconómico de la ciudad, se consigue que el comercio ha aumentado

considerablemente, promoviendo diferentes puestos laborales. Así mismo por el gran movimiento comercial que existe en la ciudad de Pacasmayo y por la necesidad de los pobladores de acceder a préstamos, créditos, entre otros, se han apertura de diferentes entidades bancarias.

En el BBVA Continental, la respectiva contratación de personal de banca, contabilidad y finanzas cualificado es de gran importancia para el cumplimiento de los objetivos. El sector de la banca, contabilidad y finanzas tiene grandes retos pendientes. La rentabilidad del sector debe llegar a los niveles esperados por lo que las operaciones corporativas entre entidades, las fusiones y alianzas, se hacen necesarias para mejorar la eficiencia y rentabilidad. Y así como la selección de personal idóneo, es así como el banco en estudio, pretende capturar a los clientes, que muchas veces son asediados de beneficios otorgados en las entidades financieras de la competencia. Para ello, en la selección de personal tiene en consideración, toda una estructuración de remuneraciones, escala de comisiones y retribuciones que se encuentran relacionadas con los resultados obtenidos.

El análisis que se realizó en el BBVA Continental, fue determinar el tipo de contrato más utilizado en la entidad financiera, mediante la aplicación de encuestas. Así como también, se analizó cómo estos contratos pueden afectar de alguna forma el desempeño laboral de los trabajadores. Cuando se realiza la apertura de una nueva área en la referida entidad bancaria, buscan personal solo por un cierto tiempo y con contrato temporal; cuando el trabajador presenta buen desempeño laboral se le extiende el referido contrato a indefinido.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacional:

) **CANCINOS (2015):** Realizo la siguiente investigación “Selección del Personal y Desempeño Laboral”, las principales conclusiones a las que llego fueron las siguientes:

La metodología de la selección de los trabajadores se enlaza de forma considerable con el desarrollo de la evaluación del rendimiento en el trabajo, y todo esto se da al ver la productividad, halladas en la selección que se ven reflejadas su nivel de desempeño.

El respectivo procedimiento, tiene una efectividad de un 71.15% respectivamente dando a conocer un valor elevado. Por ello el nivel de desempeño del personal muestra un rango elevado permitiendo tener un buen

desenvolvimiento en la empresa donde laboran y acorde a los objetivos planteados para el puesto.

Se implanta que los niveles de efectividad de los colaboradores están en una categoría aceptable, donde se da conocer que el desempeño del personal, si logran cumplir los objetivos del puesto de trabajo en la organización.

El procedimiento de selección es de gran importancia para tener un buen desempeño en el trabajo, por ello es de gran importancia evaluar el conocimiento, sus habilidades blandas y responsabilidad para asumir en el cargo, para así poder tener un excelente rendimiento en la empresa.

J) **MARTIN (2015):** Realizo la siguiente investigación: “La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas”. Las principales conclusiones a las que llego fueron las siguientes:

En el objetivo planteado se determinó que el contrato temporal causal, está cada vez en aumento en la población y esta que absorbe al contrato indeterminado, pero también se sabe que el contrato temporal no asegura al trabajador, por ende, las empresas, se aprovechan de la falta de oportunidades de las personas en el mercado laboral, por ello se ve reflejado un impacto en la economía de las personas, el gobierno debe regular la informalidad y regular la estabilidad laboral. El contrato temporal ayuda a las empresas cuando abren sucursales nuevas o por campañas, pero también esto requiere una mayor rotación de personal. .

1.2.2 Nacionales

LÓPEZ (2017): Realizo su tesis de “Análisis de la contratación temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016”; las principales conclusiones a las que llego fueron las siguientes:

La peculiaridad que se realizó en función al contrato temporal y experiencia del personal refleja que son efectivas en la empresa, pero siempre teniendo una buena capacitación, por ende, el trabajador obtiene experiencia donde le permite un mayor desenvolvimiento en su trabajo y así mismo tener más oportunidades en su futuro.

Las contrataciones temporales en base a sus capacidades resultaron efectivas y de gran aporte para la empresa, la cual permitió realizar bien sus actividades por ello este tipo de contrato si es de gran ayuda tanto para la empresa como para el trabajador, porque permite desarrollarse y dar conocer sus habilidades en función de los objetivos de la empresa.

.la peculiaridad que se realizó de contrato temporal en relación al impacto económico de la organización dio a conocer un nivel alto de los colaboradores si están respectivamente de acuerdo con su remuneración y beneficios perciben, por ello otras empresas contratan este tipo de contrato solo por obra o campaña.

Este tipo de contrato tiene grandes beneficios con una colisión económica para los empresarios de la actualidad, esto se hace para cubrir la demanda y de acuerdo al trabajador va tener un sustento y una remuneración donde también se adquiere una experiencia.

En otro objetivo que se plantea del contrato temporal en relación a la inclusión social, son relevantes para la empresa, donde se tiene un índice elevado de trabajadores que si está de acuerdo en cuanto al trabajo que la empresa ofrece y es de gran importancia y relevancia para la población que no cuentan con recursos para mantener a su familia por ello la empresa chavimochi está creando más puestos de trabajo.

SALDAÑA TABOADA Y DE BRACAMONTE MEZA (2016): Realizo la siguiente investigación: “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las Organizaciones sindicales en el Perú”; las principales conclusiones a las que llego fueron las siguientes:

Se determinó que hoy en día el en el mercado laboral hay trabajadores eventuales o precario, la cual esto hace que la estabilidad del trabajo este decreciendo en las organizaciones sindicales, por ello existe las huelgas, esto repercute en los trabajadores a tener un desempleo y tener alguna opción de protesta. Entonces lo que había un mercado neoliberal, ahora no es toma en cuenta ni es reconocida como algo global, esto se debe a cúpulas y dirigencia sindicales.

De forma positiva la flexibilidad laboral, cada vez existe una cantidad considerable con contratos temporales o eventuales, esto hace que se debilite la organización sindical y esto hizo que no se renueve estas organizaciones.

Una considerable suma de trabajadores eventuales o por temporada que son de la “PEA” y oscilan su edad 18 y 24 años, la cual estos perciben de manera negativa, y ven de una manera diferente y hacen nada por mejorar sus condiciones, por ello cuando se realizó las entrevistas a una buena cantidad de personas ellos tienen la percepción que los trabajadores con tipo de contrato indefinido tienen mayor estabilidad y que sus ingresos son más elevados, que de los de contrato temporal, también afirman que el trabajo que realizan son menor rango, esta forma de pensar a hecho que las organizaciones sindicales desaparezcan y no protejan la trabajador.

Esto se ha visto envuelto no solo por los trabajadores si no por la presión de la fuerza política gubernamental y en los ámbitos sectorial y nacional

Los sindicatos han dejado de lado el diálogo, la cual han privilegiado a un conflicto, así señaló Efrén Córdova (1985; p.8) esto hizo que le sindicalismo adopte un patrón francés donde tenga la función impugnadora, por ello esto influye en la vocación laboral, esto hace que los sindicales se apeguen a sus estrategias, la crisis en la que se encuentra los sindicatos es por la falta de compromiso y falta de gestión de no poder renovarse y así poder dar mayor seguridad de protección al trabajador.

La falta de seguimiento por los sindicatos hacia las empresas y trabajadores existe una desigualdad entre el contrato eventual o indefinido en muchas oportunidades los sindicatos no tienen la capacidad de hacerse respetar los derechos y protección de las personas.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

CONTRATOS

Anna Vilela Espinosa (2012). Nos da conocer que la prestación de servicio de una persona natural está bajo la orden del empleador o empresa jurídica, estos contratos de trabajo se lleva un acuerdo para recibir un salario a cambio de realizar una determinada actividad o labor dentro de la empresa.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997)

Artículo 4: la ley de productividad da conocer que, para una buena relación entre trabajador y empleador, está sujeta a la subordinación dentro del trabajo donde se denomina que el contrato esta para cumplirse y así mismo el trabajador de un contrato a plazo indefinido debe recibir una remuneración.

Código Civil

Artículo 1351: El acuerdo que se da entre ambas partes de un contrato indeterminado, esta establece para crear, modificar, regular o extinguir la relación que existe de dicho contrato, así se encuentra protegido tanto la empresa como el trabajador, permitiendo tener un buen clima laboral.

La Ley Orgánica de Trabajo

Artículo 67: El contrato que se estable es para tener una buena relación laboral, se hace con la finalidad que haya un entendimiento entre el empleador y el trabajador donde se deja claro cuál será la remuneración y funciones a realizar, por ende, el contrato es importante para ambas partes y así cumplir con lo que está establecido. Esto también debe ser explicado al trabajador para no tener complicaciones durante el trabajo.

Características

Según Anna Vilela Espinosa (2016), en “contrato de trabajo y el Contrato de Locación de Servicios”, que están suscritos de una serie de características para una buena relación y son las siguientes:

-) Para tener control de un horario de trabajo, es importante establecer en un documento por parte de la empresa y así establecer una buena supervisión tanto en beneficio del trabajo y de la organización.
-) la implantación de una medida para la indisciplina del empleador debe estar de acuerdo ley.
-) La implantación de planilla: El empleador tiene la obligación de tener registrar a cada trabajador en la planilla desde el momento que empieza a laborar en la empresa, sin importar que tipo de contrato sea, bien puede ser contrato temporal o indefinido.

CONTRATO TEMPORAL

Según Gonzalo (2002) define que “el contrato temporal, se da cuando las empresas tienen la necesidad de abrir una obra de corto tiempo, y se vuelve temporal por la ley que está de acuerdo a la normativa establecida. Y así mismo es relevante que los diferentes contratos que existe debe estar escrito por en un ente fiscalizador, y así saber su fecha de culminación o duración de este contrato, debe mencionarse la condiciones que tiene el empleador y el trabajador y constatar en una entidad reguladora del estado.

Tipos de Contratos Temporales:

De acuerdo al libro “**Relaciones laborales y el contrato de trabajo - (2001)**”; los principales contratos de trabajo temporales son los siguientes:

- J **Contrato trabajo de obra y servicio:** sus principales objetivos es la autonomía dentro de la obra y el servicio, donde le tiempo de servicio es incierta, cuya realización cumple para satisfacer una necesidad dentro de las empresas.
- J **Contrato de Trabajo Eventual:** Este contrato debe ser claro y conciso, para poder cubrir las necesidades del mercado laboral, se dada por excesos de tares o actividades de una empresa, si el tiempo de duración no supera las 4 semanas puede suscribirse de forma verbal, y no es a tiempo parcial. Caso contrario si se hace de forma escrita debe ser veraz las circunstancias que amerita.
- J **Contrato de interinidad:** Este contrato es utiliza como medida de reserva de un puesto de trabajo, ya que se da cuando un trabajador sufre una enfermedad o accidente, entonces sirve para cubrir por un cierto tiempo el puesto, el que reemplaza tiene que desempeñarse igual o mejor en el trabajo hasta que el trabajador esté en condiciones de regresar e incorporarse.

Ventajas y Desventajas del Contrato Temporal

El Prof. Castaño, en **Divulgación Económica (2016)**, se refiere que este tipo de contrato, tiene sus pros y contras involucrando al empleador y trabajador, se dará algunos ejemplos de ambos:

Pros

- J Ayuda que el trabajador tenga un ingreso, para así tener el sustento de su familia, con lo cual también lleve una vida digna y además gane experiencia en su trabajo.

-) Define la capacidad del trabajador para desarrollarse en el puesto de acuerdo a la necesidad de la empresa.
-) A la empresa le permite aumentar su productividad, especialmente cuando esta con dificultades o pasan por una estacionalidad.
-) Este tipo de contrato si hay despidos los costos son de una baja escala o pueden ser nulos.

Contras

-) No se afecta una fuerte consolidación del trabajador ya que le tiempo a veces son cortos dentro de la empresa que labora.
-) Mucha rotación de personal afectando los costos en capacitación por parte de la empresa.
-) Falta de interés por el trabajador porque sabe que el tiempo que va desarrollar en la empresa es solo por temporada.
-) El empleador no puede evaluar bien el desempeño del trabajador.

CONTRATO INDEFENIDO

El contrato indefinido da referencia a que el trabajador tenga una estabilidad tanto laboral como económico, permitiendo desarrollarse de la mejor manera y con compromiso hacia con la empresa, y no tiene un límite de tiempo salvo que el trabajador renuncie.

Según Perú 21: Este contrato no tiene una fecha de culminación y la única causa de despido solo se hace por una falta grave, el empleado bajo este tipo de contratos goza de todos los beneficios laborales que está sujeta a ley del Perú: asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social y CTS.

Tipos de Contrato Indefinido

-) **Contrato indefinido o fijo ordinario:**

Es conocido también como contrato fijo de planilla, los acuerdos que se hace es de forma indeterminada, donde se celebra en un tiempo completo o parcial y se realiza por medio verbal o escrito entre el empleador y trabajador.

)] **Contrato Indefinido Incentivado:**

Tiene como objetivo facilitar medidas estables para los desempleados y empleados que están sujetos a un contrato temporal, durante un cierto periodo y esto se hacen por escrito para que conste y donde se puede ampliar beneficiando directamente al trabajador.

Pros y contras del contrato indefinido

Pros

-)] Promueve la estabilidad laboral y es un gran apoyo para el entorno de trabajo
-)] Permite optar por una prueba de un año. Durante ese tiempo, el empresario puede valorar si la persona es la adecuada para el puesto y, en caso de no ser así extinguir el contrato sin compromiso.

Contras

-)] El problema viene si es necesario cancelarlo ya que la normativa prevé el pago de una indemnización. En ese caso de optar por un despido objetivo (el más común), es la indemnización que sería 33 días por año trabajado (con un total de 12 mensualidades como máximo). Esto sin contar con problemas adicionales, como que una sentencia judicial dictamine el despido como improcedente, lo que podría obligar a pagar mayores cantidades.

DESEMPEÑO LABORAL

Se le llama desempeño laboral al rendimiento laboral del trabajador y la actuación que manifiesta cuando cumple las funciones o actividades principales que exigen el cargo en todo un contexto laboral. El trabajador presenta competencias laborales en las que se integran, como un método conformado por motivaciones, sentimientos, características personales, actitudes y valores permitiendo contribuir con las exigencias productivas y eficientes para la empresa.

Para ello, el desempeño laboral es definido por varios autores de la siguiente manera:

De acuerdo con Chiavenato (2000), define el desempeño, “cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”.

El buen desempeño laboral que el personal da a mostrar al realizar sus respectivas actividades, es lo más influyente para el crecimiento de la organización; de manera que sea un beneficio

para todos de dicha empresa. Es decir, cumplir día a día con las metas propuestas para obtener resultados positivos, logrando una buena imagen empresarial.

Según Bittel (2000), plantea que “el desempeño es en parte manifestado por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”.

El desempeñarse correctamente en un puesto de trabajo, vincula tener un buen clima laboral, donde el personal pueda realizar sus actividades usando sus respectivas habilidades, proporcionando así, ventajas de rendimiento en el trabajo y tras esto y mayor crecimiento tanto personal como profesional.

Según Robbins (2004), vincula “el desempeño con la capacidad de dirigir y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo”.

Mantenerse laborando en un puesto de trabajo, es dar todo de uno en cada actividad realizada, porque de ello va a depender el nivel de cumplimiento o responsabilidad para hacer cumplir los respectivos objetivos de la empresa en la cual nos encontremos desempeñando y beneficio propio.

Faria (1995), considera “el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa”

Es por ello, que, al aceptar un puesto de trabajo, es familiarizarnos totalmente con todas las tareas o actividades a cumplir, porque de lo que realicemos será el nivel de nuestro esfuerzo mostrado en los resultados que del crecimiento de la empresa.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La prueba más importante en una empresa sobre el desempeño laboral del trabajador lo hace el área de recursos humanos. Mediante esta evaluación del desempeño se logra entender las herramientas que son usadas para las empresas y así medir el ámbito individual y el cumplimiento efectivo de roles u objetivos de la empresa.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES EN LA ESTIMACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Abarca los siguientes principios:

- J Considerar el desarrollo y la experiencia profesional de cada trabajador dentro de la organización.
- J Los cálculos que se deben de tener en cuenta de una correlación directa son las características del puesto de trabajo donde el empleado viene realizando sus labores y por el cual será detalladamente evaluado.
- J La finalidad de dicho estudio ¿Para qué se está llevando a cabo ésta medición?
- J Se define objetivos claros para una adecuada evaluación.

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

En varios casos se deja de lado que una de las mayores utilidades más directas de la prueba del desempeño es la propia persona que labora y no solo la empresa. Es por ello, que mediante este instrumento se pueden establecer nuevas oportunidades para el que labora dentro de la organización, para poder así, definir los posibles planes de formación establecidos. La calibración del desempeño se manifiestan las aptitudes del mando intermedio como el líder del grupo de trabajo, estudiando la forma como funcionan las comunicaciones en la empresa y así poder confirmar en qué grado el empleado se siente parte de la cultura que tiene la organización.

1.4. Formulación al Problema

¿Cuál es la incidencia de los contratos temporal o indefinido en el desempeño del personal del Banco Continental, Pacasmayo 2018?

1.5. Justificación del estudio

Consideramos para la justificación aportes de Hernández, Fernández y Baptista (2014, P.40), que indican “que es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivan de ella.”

Conveniencia. La investigación es importante para dar a conocer el riesgo al contratar al personal ya sea temporal e indefinido, lo que implica que el empleado tenga un mayor conocimiento sobre los contratos mencionados en dicha empresa bancaria, ayudando en la formación de su adecuada organización.

Relevancia Social. El contrato temporal o indefinido en la entidad bancaria es de mucha relevancia ya que permite que los trabajadores accedan a un puesto laboral y así mismo adquieran, capacitaciones, experiencias, de manera que su conocimiento laboral mejore el

desenvolvimiento personal y profesional, de acuerdo al contrato que adquieran y así laborar en beneficio del banco en estudio.

Implicancia Práctica. La investigación propone a la entidad bancaria, una adecuada contratación del personal rigiéndose a la ley de contrato temporal e indefinido, donde se cumpla con procesos idóneos, permitiendo tener personal competitivo y eficaz de acuerdo a las diferentes tareas asignadas, de manera que se pueda mejorar la rentabilidad y el crecimiento del Banco Continental.

Utilidad metodológica. La metodología empleada en la investigación ayudara a orientar el desarrollo de otros estudios similares para mejorar su investigación.

1.6. Hipótesis

- **Hi:** La contratación temporal o indefinida incrementa el desempeño laboral de los trabajadores
- **Ho:** La contratación temporal o indefinida no incrementa el desempeño laboral de los trabajadores

1.7 Objetivo

1.7.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de los contratos temporal o indefinido en el desempeño del personal del Banco Continental, Pacasmayo 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

-) Determinar las características del nivel de desempeño de los trabajadores en función del contrato temporal.
-) Determinar las características del nivel de desempeño de los trabajadores en función del contrato indefinido.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Al hablar de diseño de investigación, hace referencia a la precisión del planteamiento del problema de acuerdo al alcance inicial de la investigación, donde luego se formulan las hipótesis debido a la naturaleza del estudio, además de cumplir con los objetivos fijados. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014. P.128).

El diseño es No Experimental: ya que es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

Descriptivo comparativo: éste es un diseño que se emplea cuando el investigador está interesado en establecer semejanzas o diferencias entre dos o más muestras en una variable. (Hernández.2006. pág. 158)

Su esquema es el siguiente:

G1 → O1

G2 → O2

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable

Variable Dependiente: Contratación Temporal e Indefinida

Variable Independiente: Desempeño laboral

2.2.2. Operacionalización

Variable(s)	Definición conceptual	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
<p>Contratos: Temporal o Indefinidos</p>	<p>Según Gonzalo (2002) define que “el contrato temporal, se da cuando las empresas tienen la necesidad de abrir una obra de corto tiempo, y se vuelve temporal por la ley, de acuerdo a la normativa establecida.</p> <p>- Según Perú 21: Este contrato no tiene una fecha de culminación y la única causa de despido solo se hace por una falta grave, el empleado bajo este tipo de contratos goza de todos los beneficios laborales que está sujeta a ley del Perú: asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social y CTS.</p>	<p>Para medir la variable se aplicó:</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Contratos</p>	<p>Contrato Temporal</p> <p>Contrato Indefinido</p>	<p>Ordinal</p>

Desempeño Laboral	<p>De acuerdo con Chiavenato (2000), define el desempeño, “cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”.</p>	<p>Para medir la variable se aplicó:</p>	<p>Productividad Laboral</p>	<p>Productividad. Cumplimientos de metas Nivel de producción. Eficiencia y eficacia del trabajador.</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>El buen desempeño laboral que el personal da a mostrar al realizar sus respectivas actividades, es lo más influyente para el crecimiento de la organización; de manera que sea un beneficio para todos de dicha empresa.</p>		<p>Cuestionario</p>	<p>Experiencia Laboral</p>	
			<p>Desarrollo de Capacidades</p>	<p>Responsabilidades Liderazgo. Desarrollo personal.</p>	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población “es un conjunto de todos los sucesos que concuerdan con ciertas especificaciones o descripciones o características esenciales al seleccionar la población” para la investigación se está trabajando con 16 trabajadores del Banco continental de Pacasmayo.

2.3.2. Muestra: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014.pag.177)

La muestra es la cantidad que se utiliza para dicha investigación.

Por ello la muestra de la investigación es de 16 trabajadores, es decir con el total de trabajadores.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014.pag.198)

Para recolectar los datos compromete a un plan detallado de ciertos procedimientos que lleven a reunir datos para un propósito específico.

2.4.1. Técnica

) Encuesta

Para la presente investigación, se utilizó cuestionario como técnica recolectora de la información de un determinado grupo de personas, donde permite determinar la condición real del estudio.

2.4.2 Instrumento

) Cuestionario

En esta investigación se realizó un cuestionario donde se desarrolla de acuerdo a las dimensiones de contrato temporal o indefinido y desempeño laboral, con la finalidad de determinar qué tipo de contrato tienen los trabajadores de la entidad bancaria y evaluar el desempeño de acuerdo el contrato donde se verá la productividad y eficiencia laboral.

2.5 Validación y confiabilidad del instrumento.

Validación: Por juicio de expertos

2.6 Método de análisis de datos

Prueba T-Student, para comparación de grupos independientes.

2.7 Aspectos éticos.

La investigación se desarrolló de acuerdo a normas éticas y de manera profesional con la sociedad, se está respetando la integridad, veracidad y responsabilidad de los

autores de las teorías citadas en la investigación, así mismo cumpliendo con la metodología de la universidad

En la investigación, se realizó correcciones con docentes especialistas en el tema, y evidenciar que es propio y realizado por los autores.

III. DESCRIPCION DE RESULTADOS

- Determinar las características del nivel de desempeño de los trabajadores en función del contrato temporal.

Tabla 01: Productividad Laboral en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato temporal

PRODUCTIVIDAD LABORAL	TOTALMENTE EN DESACUERDO		DESACUERDO		NI EN FAVOR O EN CONTRA		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTALES	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
1. 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%	0	0%	5	62,5%	3	37,5%	0	0,0%	8	100%
2. En la empresa usted puede lograr eficientemente las tareas asignadas	0	0%	0	0%	3	37,5%	2	25,0%	3	37,5%	8	100%
3. Desarrolla su nivel de producción a acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad financiera	0	0%	0	0%	3	37,5%	3	37,5%	2	25,0%	8	100%
4. En el trabajo se puede cumplir con las metas establecidas de la organización	0	0%	0	0%	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100%
5. Considera que los objetivos de la empresa van ligados con el desempeño del personal	0	0%	0	0%	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100%
PROMEDIO	0	0%	0	0%	3	37,5%	3,2	40,0%	1,8	22,5%	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del BBVA Continental Pacasmayo

Interpretación

Los resultados que se observan en la tabla 01, nos muestra el total de los trabajadores encuestados de la empresa financiera BBVA Continental de Pacasmayo, en base a los contratos temporales, en la pregunta 1 el 62,5% están ni en favor ni en contra en aceptar los cambios de la alta gerencia, ya que no se sienten muy identificados con la empresa financiera.

Asimismo, en la segunda pregunta, el 37,5% están totalmente de acuerdo en que pueden lograr todas las tareas asignadas eficientemente, así sea por un breve tiempo. También se menciona en la tercera pregunta que el 37,5% está totalmente de acuerdo que pueden desarrollar su nivel de producción acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad financiera.

En la pregunta 4, el 50% está de acuerdo que en el trabajo se puede cumplir con las metas establecidas de la organización, ya que ellos tienen la posibilidad de llegar ser un trabajador con contrato fijo en la empresa. Es necesario mencionar también que en la pregunta 5, el 50% de los trabajadores están de acuerdo que los objetivos de la empresa van ligados con el desempeño del personal.

Por último, se determina que la productividad laboral del personal del BBVA Continental con el contrato temporal, el 40% está de acuerdo, concluyendo que la productividad laboral en la empresa bancaria es buena y este permite que la empresa tenga un buen crecimiento en el ámbito financiero.

Tabla 02: Experiencia Laboral en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato temporal

EXPERIENCIA LABORAL	TOTALMENTE EN DESACUERDO		DESACUERDO		NI EN FAVOR O EN CONTRA		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTALES	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
6. El trabajo le permitirá acumular mayor experiencia para ejecutar mejor tu labor	0	0%	0	0%	2	25,0%	3	37,5%	3	37,5%	8	100%
7. La empresa contribuye a su formación, con las tareas y el trabajo asignado	0	0%	0	0%	2	25,0%	5	62,5%	1	12,5%	8	100%
8. En las campañas de trabajo, ha llegado a percibir mayor experiencia laboral	0	0%	0	0%	0	0,0%	3	37,5%	5	62,5%	8	100%
9. Entiende que es importante tener la capacitación debida en su trabajo	0	0%	0	0%	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100%
10. Soy consciente de que los cursos que recibo me ayudan a ser más productivo dentro de la empresa	0	0%	0	0%	1	12,5%	3	37,5%	4	50,0%	8	100%
PROMEDIO	0	0%	0	0%	1,4	17,5%	3,6	45,0%	3	37,5%	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del BBVA Continental Pacasmayo

Interpretación

Se observa en la tabla número 2 referente a la experiencia laboral, que en la pregunta 6 el 37,5% está de acuerdo y totalmente de acuerdo, que el trabajo que realizan en el banco les permitirá acumular mayor experiencia para ejecutar mejor tu labor y aprender más para su mejor desarrollo laboral. De la siguiente manera en la pregunta número 7, el 62,5% está de acuerdo, que la empresa contribuye en su formación, con las tareas y los trabajos en los cuales son debidamente asignados.

En la pregunta 8, el 62,5% está totalmente de acuerdo, que en las campañas de trabajo logran perciben más experiencia laboral que les brinda la entidad bancaria. En la pregunta 9 el 50% está de acuerdo, que entienden que es de gran importancia tener la capacitación requerida desarrollarse mejor en su trabajo.

Es necesario mencionar que en la pregunta 10, el 50% de los trabajadores con contrato temporal está totalmente de acuerdo, y que es consciente del curso que reciben le ayudaran a ser más productivos en la empresa financiera y durante su carrera profesional.

Y, por último, se determina que la experiencia laboral del personal del BBVA Continental con el contrato temporal, el 45% está de acuerdo, concluyendo que la experiencia laboral en la empresa bancaria es buena y permite que los trabajadores tengan una buena preparación laboral para que aprendan a través de su experiencia laboral de la entidad.

Tabla 03: Desarrollo de Capacidades en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato temporal

DESARROLLO DE CAPACIDADES	TOTALMENTE EN DESACUERDO		DESACUERDO		NI EN FAVOR O EN CONTRA		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTALES	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
11. Cree que podría desarrollar mejor sus capacidades obteniendo mayores responsabilidades	0	0%	0	0%	1	12,5%	4	50,0%	3	37,5%	8	100%
12. Las responsabilidades asignadas ayudan a trabajar ordenadamente en la empresa:	0	0%	0	0%	1	12,5%	6	75,0%	1	12,5%	8	100%
13. Está de acuerdo con el liderazgo de los supervisores a cargo de la campaña	0	0%	0	0%	5	62,5%	2	25,0%	1	12,5%	8	100%
14. La empresa bancaria brinda todos los instrumentos adecuados para realizar mejor su trabajo	0	0%	0	0%	1	12,5%	3	37,5%	4	50,0%	8	100%
15. Siente que en la empresa financiera puede desarrollarse como profesional	0	0%	0	0%	1	12,5%	2	25,0%	5	62,5%	8	100%
PROMEDIO	0	0%	0	0%	1,8	22,5%	3,4	42,5%	2,8	35,0%	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del BBVA Continental Pacasmayo

Interpretación

Se observa en la tabla 3, que en la pregunta 11 el 50% está de acuerdo, que puede desarrollar sus capacidades teniendo muchas más responsabilidades en la empresa financiera para mejorar sus habilidades. Y de la misma manera en la pregunta 12, el 75% de trabajadores están de acuerdo, que todas las responsabilidades asignadas en la empresa ayudan trabajar de una manera ordenada y adecuada para la comodidad de los trabajadores al ofrecer sus servicios laborales.

En la pregunta 13, el 62,5% está ni en favor ni en contra con el liderazgo sobre sus supervisores a lo largo de sus contratos temporales correspondientes. Asimismo, en la pregunta 14, el 50% está totalmente de acuerdo que la empresa bancaria BBVA Continental, brinda todos los instrumentos adecuados para poder realizar un excelente y mejor trabajo en la organización.

Referente a la pregunta 15, el 62,5 % de los trabajadores con contratos temporales están totalmente de acuerdo, sienten que en la empresa financiera se pueden desarrollar como futuros profesionales.

Y, por último, se determina que el desarrollo de capacidades del personal del BBVA Continental con el contrato temporal, el 42,5% está de acuerdo, concluyendo que el desarrollo de capacidades en la empresa bancaria permitirá que los trabajadores tengan un buen futuro profesional con cada tarea y responsabilidad que le es otorgada para su aprendizaje constante

- Determinar las características del nivel de desempeño de los trabajadores en función del contrato indefinido.

Tabla 04: Productividad Laboral en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato indefinido.

PRODUCTIVIDAD LABORAL	TOTALMENTE EN DESACUERDO		DESACUERDO		NI EN FAVOR O EN CONTRA		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTALES	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
1. 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%	0	0%	3	37,5%	1	12,5%	4	50,0%	8	100%
2. En la empresa usted puede lograr eficientemente las tareas asignadas	0	0%	0	0%	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100%
3. Desarrolla su nivel de producción a acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad financiera	0	0%	0	0%	0	0,0%	5	62,5%	3	37,5%	8	100%
4. En el trabajo se puede cumplir con las metas establecidas de la organización	0	0%	0	0%	3	37,5%	3	37,5%	2	25,0%	8	100%
5. Consideras que los objetivos de la empresa van ligados con el desempeño del personal	0	0%	0	0%	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100%
PROMEDIO	0	0%	0	0%	2	25,0%	3,4	42,5%	2,6	32,5%	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del BBVA Continental Pacasmayo

Interpretación:

Los resultados que se observan en la tabla 04, muestran el total de trabajadores encuestados del Banco Continental Pacasmayo 2018, el 50% están totalmente de acuerdo con aceptar los cambios de gerencia, ya que esto les permite tener mayor efectividad en las actividades que realizan en su trabajo.

Por otro lado, en la segunda pregunta, el 50% están de acuerdo, que, si pueden desarrollarse eficientemente en las tareas que la empresa asigna, por lo cual esto ayuda que los trabajadores sean más productivos. También se menciona que en la tercera pregunta que el 63.5% está de acuerdo que el nivel de producción está de acorde a lo establecido en la política de la entidad financiera, y no tienen inconveniente para cumplir con sus labores.

En la pregunta 4 sobre las metas que establece la organización y si se pueden cumplir en el trabajo, el 37.5% está ni a favor ni en contra, esto quiere decir que los trabajadores tienen una opinión neutral, pero el 37.5% si están de acuerdo, y el 25% está totalmente de acuerdo a que lo establecido en las metas planteadas por la empresa bancaria. La pregunta 5 el 50% de los encuestados están de acuerdo y consideran que los objetivos de la empresa están ligados con el desempeño del personal.

Por último, se determina que la productividad laboral del personal del banco Continental, el 42.5% está de acuerdo y el 32.5% totalmente de acuerdo, concluyendo que la productividad laboral en la empresa bancaria es buena y permite que la empresa tenga mayor crecimiento en el ámbito financiero.

Tabla 05: *Experiencia Laboral en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato indefinido*

EXPERIENCIA LABORAL	TOTALMENTE EN DESACUERDO		DESACUERDO		NI EN FAVOR O EN CONTRA		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTALES	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
6. El trabajo le permitirá acumular mayor experiencia para ejecutar mejor tu labor	0	0%	0	0%	0	0,0%	2	25,0%	6	75,0%	8	100%
7. La empresa contribuye a su formación, con las tareas y el trabajo asignado	0	0%	0	0%	1	12,5%	3	37,5%	4	50,0%	8	100%
8. En las campañas de trabajo, ha llegado a percibir mayor experiencia laboral	0	0%	0	0%	0	0,0%	2	25,0%	6	75,0%	8	100%
9. Entiende que es importante tener la capacitación debida en su trabajo	0	0%	0	0%	0	0,0%	3	37,5%	5	62,5%	8	100%
10. Soy consciente de que los cursos que recibo me ayudan a ser más productivo dentro de la empresa	0	0%	0	0%	0	0,0%	2	25,0%	6	75,0%	8	100%
PROMEDIO	0	0%	0	0%	0,2	2,5%	2,4	30,0%	5,4	67,5%	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del BBVA Continental Pacasmayo

Interpretación:

Se observa en la tabla 5, la pregunta 6 que del total de los trabajadores encuestados el 75% están totalmente de acuerdo que si van acumular mayor experiencia en el trabajo donde esto les permitirá tener más oportunidades laborales en el mercado competitivo que se vive en la actualidad.

La pregunta 7, refleja que el 37.5 % está de acuerdo y el 50% está totalmente de acuerdo que la empresa bancaria si contribuye con la formación de las tareas y trabajo asignado, donde la empresa bancaria busca mejorar la preparación y las competencias de los trabajadores, tratando de establecer un equilibrio entre las actitudes del empleado y las exigencias laborales, la cual es un factor importante que ayuda a ser más competitivos y más eficientes, dando como resultado un cambio en la organización.

En la pregunta 8, el 25% está de acuerdo, y el 75% totalmente de acuerdo que en las campañas de trabajo han adquirido mayor experiencia laboral, de la participación y de la vivencia de un suceso proveniente de las cosas que suceden en lo cotidiano, es un conocimiento que se elabora colectivamente. Por lo tanto, en la pregunta 9, el 37.5% está de acuerdo, y el 62.5% totalmente de acuerdo, y entiende que es importante la capacitación en el trabajo, porque por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas permitiendo que el trabajador realice una tarea con eficiencia y eficacia.

La pregunta 10, el 25% está de acuerdo, y el 75% totalmente de acuerdo que los cursos o capacitaciones, que reciben les ayuda a ser más productivos en la empresa bancaria.

Por último, se determina que del total de los trabajadores encuestados el 30% está de acuerdo, y el 67.5% totalmente de acuerdo que la experiencia laboral y capacitaciones que brinda el banco Continental Pacasmayo.

Tabla 06: *Desarrollo de Capacidades en el BBVA Continental Pacasmayo según contrato indefinido*

DESARROLLO DE CAPACIDADES	TOTALMENTE EN DESACUERDO		DESACUERDO		NI EN FAVOR O EN CONTRA		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTALES	
	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%	FI	%
11. Cree que podría desarrollar mejor sus capacidades obteniendo mayores responsabilidades.	0	0%	0	0%	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%	8	100%
12. Las responsabilidades asignadas ayudan a trabajar ordenadamente en la empresa	0	0%	0	0%	1	12,5%	4	50,0%	3	37,5%	8	100%
13. Está de acuerdo con el liderazgo de los supervisores a cargo de la campaña	0	0%	0	0%	4	50,0%	4	50,0%	0	0,0%	8	100%
14. La empresa bancaria brinda todos los instrumentos adecuados para realizar mejor su trabajo	0	0%	0	0%	0	0,0%	3	37,5%	5	62,5%	8	100%
15. Siente que en la empresa financiera puede desarrollarse como profesional	0	0%	0	0%	0	0,0%	1	12,5%	7	87,5%	8	100%
PROMEDIO	0	0%	0	0%	1	12,5%	3,2	40,0%	3,8	47,5%	8	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal del BBVA Continental Pacasmayo

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que el total de los trabajadores encuestados de la pregunta 11, el 50% totalmente de acuerdo que podría desarrollar mejor sus capacidades obteniendo mayores responsabilidades, por otro lado la pregunta 12, el 50 % está de acuerdo y el 37.5% totalmente de acuerdo que las responsabilidades asignadas ayudan a trabajar ordenadamente en la empresa, por ello asumir responsabilidad dentro de la organización donde se laboral, pues no solo se puede implicar cumplir directamente las funciones que son asignadas como trabajador, sino también de poder apropiarse de los valores implícitos que tiene consigo el cargo y poder ponerlo a prueba, para el favorecimiento de la empresa.

En la pregunta 13, el 50% está de acuerdo con el liderazgo de los supervisores de la entidad bancaria, el liderazgo es la habilidad en donde el líder de la empresa debe incidir en los demás para poder alcanzar los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa, por ello se busca mejora el máximo potencial en los trabajadores.

En la pregunta 14, el 62.5% están totalmente de acuerdo que la empresa bancaria si brinda los instrumentos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar de manera eficiente su trabajo, ya que estos instrumentos se consideran elementos importantes, para poder organizar y desarrollar la tarea asignada. En la pregunta 15, el 40% está de acuerdo y el 47.5% totalmente de acuerdo que, si pueden desarrollarse profesionalmente en la empresa bancaria ya que les brinda seguridad y estabilidad económica, donde en cada etapa que transcurre en la empresa está enfocada hacia el futuro.

- **Prueba T-Student, para comparación de grupos independientes.**

$$t = \frac{\bar{X} - \bar{Y}}{\sqrt{\frac{(t-1)S_1^2 + (i-1)S_2^2}{t+i-2} \sqrt{\frac{1}{t} + \frac{1}{i}}}}$$

Datos de la T Student

\bar{X} = 60,875 (Promedios de puntajes de encuesta de trabajadores temporales)

\bar{Y} = 65,375 (Promedios de puntajes de encuesta de trabajadores indefinido)

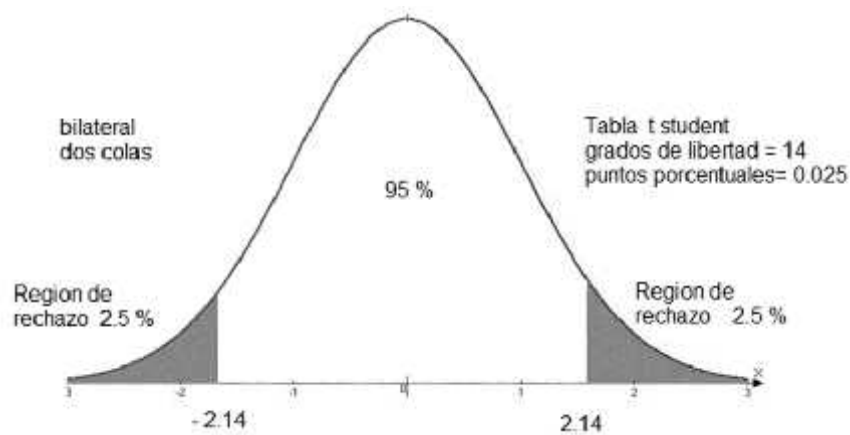
\hat{S}_1 = 3,357 (Desviación Estándar de trabajadores temporales)

\hat{S}_2 = 3,815 (Desviación Estándar de trabajadores indefinidos)

n = 8 (Muestra para trabajadores con contrato temporal e indefinido)

$$t = \frac{60,875 - 65,375}{\sqrt{\frac{(8-1)3,357^2 + (8-1)3,815^2}{8+8-2} \sqrt{\frac{1}{8} + \frac{1}{8}}}}$$

$$t = -2,50476724$$



El resultado mostró que según la T de Student que es -2,50, la Hipótesis nula se rechaza, lo cual nos da la conclusión que existe evidencia suficiente para probar que los contratos indefinidos incrementan el desempeño laboral con respecto a los contratos temporales.

IV.- DISCUSIÓN

En la actual investigación se planteó como primer objetivo específico, determinar las características del nivel de desempeño de los trabajadores en función del contrato temporal. Los resultados hallados del total de los trabajadores encuestados el 40% y 22,5% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la productividad laboral en el BBVA Continental, respectivamente, aceptando cambios de la alta gerencia, logrando las tareas eficientemente, desarrollando su nivel de producción y así como también cumpliendo las metas y objetivos planteadas por la empresa.

Asimismo, lo referente de la experiencia laboral dio como resultado que el 45% y 37,5% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, en el cual se comprueba que los trabajos les permitirán acumular mayores experiencias, y que también desarrollarán su aprendizaje laboral a través de tareas asignadas, recibiendo cursos y capacitaciones debidas para ser más productivos en la empresa. Se tiene en cuenta que solo el 17,5% se muestra ni a favor ni en contra, este índice bajo son indiferentes a lo que se pueda adquirir una experiencia en la empresa.

Consecuentemente en lo referido al desarrollo de capacidades el 42,5% y 35% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, que pueden desarrollar sus capacidades a través de las responsabilidades que realizan, así como también pueden trabajar ordenadamente estando de acuerdo con el liderazgo de los supervisores, y por lo que respecta además la empresa brinda todos los instrumentos necesarios para que los trabajadores con contrato temporal pueda desarrollarse profesionalmente en la empresa bancaria.

Todos los resultados concluidos van de acorde al de los trabajadores encuestados con contrato temporal, en la cual se determina que la productividad laboral, la experiencia laboral y el desarrollo de capacidades incrementan el progreso, la capacidad y la habilidad del trabajador a pesar del tiempo acordado que tiene con empresa bancaria. Esto resultados se relacionan con la investigación de López (2017) que realizó la tesis de “Análisis de la contratación temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016” donde se concuerda que las peculiaridades de la contratación temporal en base a la experiencia de los trabajadores son satisfactorias en la empresa, determinando que las capacitaciones y experiencia ayudan a tomar mejores decisiones.

Por consiguiente, se planteó como segundo objetivo específico, determinar las características del nivel desempeño de los trabajadores en función del contrato indefinido los resultados obtenidos del total de los trabajadores encuestados, el 42,5% y 32,5% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la productividad laboral que se está desarrollando en la empresa bancaria, y el 25% se muestra, ni a favor ni en contra siendo una situación neutral, donde se limitan a cumplir sus funciones en la entidad bancaria, y no muestran un interés hacia la productividad de la empresa.

Por ende, en la experiencia laboral se obtuvo que el 30% y 67,5% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, afirmando que durante el tiempo que viene laborando se van consolidando con vivencias y conocimientos, para así tener mayores oportunidades. Donde solo el 2,5% se muestra ni a favor ni en contra, es un índice bajo ya que son indiferentes a lo que se pueda adquirir una experiencia en la empresa.

En el desarrollo de capacidades el 40% y 47,5% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente ya que esto les permite desarrollar habilidades, para realizar funciones, o resolver problemas, definir y lograr objetivos con responsabilidad para desarrollarse en la empresa bancaria. Donde el 12,5% está ni a favor ni en contra, no tiene interés por mejorar sus capacidades.

Estos resultados son de acuerdo a que los trabajadores tienen un contrato indefinido. Donde nos indica que el Banco Continental de Pacasmayo, en cuanto a la productividad laboral, experiencia laboral y desarrollo de capacidades está brindando todo el apoyo y trabajando para que los colaboradores y la empresa logren sus objetivos en conjunto y así llevar un buen clima organizacional, así mismo tener un empleo estable en la entidad bancaria. Estos resultados se contradicen con la investigación de Saldaña Taboada y de Bracamonte Meza (2016), en su tesis titulada Realizo “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las Organizaciones sindicales en el Perú”; las principales conclusiones a las que llegó fueron las siguientes:

Cuando emerge el trabajador eventual o precario en el mercado laboral, se da por consecuencia de la aplicación de normativas laborales flexibles, que se emiten como resultados de una corriente neoliberal que apunta principalmente, a erradicar la estabilidad del empleo, ya que con ellos se deshabilitan a las organizaciones sindicales y consecuentemente da un derecho a huelga, condenando a los que laboran a soportar una suerte de explotación sin alternativa alguna de reclamo. Por otro lado, coincide con la

teoría de Chiavenato (2000), define el desempeño, “cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. En los resultados de la investigación del Banco Continental Pacasmayo, en el objetivo de determinar las características del nivel desempeño de los trabajadores en función del contrato indefinido, en la variable de desempeño laboral y en la dimensión de desarrollo de capacidades tenemos que el 40% y 47,5% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente ya que esto les permite desarrollar habilidades, para realizar funciones, o resolver problemas, definir y lograr objetivos con responsabilidad para desarrollarse en la empresa bancaria. Por ultimo en la variable desempeño laboral y en la dimensión productividad laboral, donde los resultados son, 42,5% y 32,5% están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con la productividad laboral que se está desarrollando en la empresa bancaria y la eficiencia y eficacia que tienen al realizar las actividades o tareas asignadas. Donde el resultado coincide con, Robbins (2004), donde vincula que “el desempeño con la capacidad de dirigir y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo”.

V. CONCLUSION

1. Se determinó que los contratos temporales e indefinidos implican diferencias significativas en la productividad del colaborador, siendo los trabajadores con contrato indefinido los que presentan mayor productividad, mejor experiencia laboral y desarrollan mejor sus capacidades
2. Se determinó que las características del desempeño de los trabajadores en base al contrato temporal fueron deficientes, aclarando así que a través de la productividad laboral, experiencia laboral y desarrollo de capacidades no pueden ejercerse mejor para su crecimiento laboral. En lo cual se comprueba que el contrato temporal en la empresa financiera no es productivo para el desempeño laboral de los trabajadores.
3. Se determinó que las características del desempeño de los trabajadores en base al contrato indefinido fueron sobresalientes, se evidencio que a través de la productividad laboral, experiencia laboral y desarrollo de capacidades los trabajadores se pueden desarrollar mejor como profesional en esta empresa bancaria.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Banco Continental de Pacasmayo realizar capacitaciones de manera continua, para que los contratos temporales o indefinidos sean eficientes y les permita tener más conocimientos para desarrollarse mejor laboralmente siendo productivos para la empresa financiera.
2. Se recomienda a la empresa financiera implantar un ambiente laboral adecuado para los trabajadores, en donde se debe tener un adecuado liderazgo por parte del Subgerente para permitir que desarrollen mejor sus capacidades de manera adecuada y continua durante el tiempo que el trabajador está laborando en la empresa.
3. Se recomienda al Banco Continental fomentar una charla sobre los contratos temporales o indefinidos y sus beneficios de cada uno, permitiendo a los trabajadores poder laborar a gustos con estos contratos para que sientan identificados con la cultura organizacional de la empresa.

REFERENCIAS.

Ana Vilela Espinoza (2012): Libro “Principios Laborales: Cts, vacaciones, gratificaciones y contratos” Pag. 67

Ana Vilela Espinoza (2012): “Contrato de trabajo de locación de servicios”.

Bittel (2000). “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas”.

Cancinos Kestler María. (2015): “Selección De Personal Y Desempeño Laboral”. Tesis para título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada.

Concepto de desempeño laboral. (2010, 5 julio). Recuperado de PERU 21.(2017).

Faria (1995). Personal. Problemas Humanos de la Administración. España.

Gonzalo P. (2002) “Contratos entre empresas para la instrumentación de la externalización de actividades laborales: Tipología y régimen jurídico básico”.

Hernández Sampieri, Roberto / Fernández Collado, Carlos / Baptista Lucio, Pilar. (2014): “Metodología de la investigación”.

López León, Edita (2016). Análisis de la contratación temporal del personal en la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C Paita 2016. Tesis para obtener título profesional en licenciada en contabilidad.

Macchiavello Cáceres, Eduardo (2016): “Contratos Modernos Y Su Legislacion Propia En El Cercado De Lima – 2016”. Tesis para optar el grado académico de maestro en derecho - mención civil comercia.

Martin Barreiro, Maximiliano (2015). “La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas”. Tesis doctoral.

Orozco, Olga (2016, 31 octubre). “Sobre la importancia de los contratos para el mundo laboral latinoamericano”. Noticia ha sido publicada originalmente por Diario EL TELÉGRAFO.

Robbins (2004). El desempeño laboral en los departamentos organizacionales.

Ruiz (2012) “El contrato de Trabajo”, en VV.AA. Derecho del Trabajo, 9ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia.

Saldaña Taboada, Humberto, & De Bracamonte Meza, Modesto (2016). “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú”. Tesis para optar por el grado académico de doctor en derecho y ciencias políticas.

ANEXOS
Encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO: Contratación temporal o indefinido y la incidencia en el desempeño del personal del banco continental en ciudad de Pacasmayo 2018.

AUTORES: Cruz Mostacero, Robert German / Vásquez Mendoza, Jhenry Jarlyn

CUESTIONARIO: Esta encuesta tiene por objetivo principal explorar la productividad de la contratación temporal o indefinida en la empresa. Es por ello que solicitamos que responda los siguientes cuestionamientos, sin dejar de responder alguno, para así poder realizar de una manera eficiente el diagnostico. Marque correctamente con una “X” la que considere que mejor refleja su sentir con respecto a sus aseveraciones.

Tipo De Contrato: _____

PREGUNTAS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	NI EN FAVOR O EN CONTRA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1. Acepto los cambios que la alta gerencia demanda porque sé que contribuirán a alcanzar mayor efectividad en las actividades que realizo en mi trabajo:					
2. En la empresa usted puede lograr eficientemente las tareas asignadas:					
3. Desarrolla su nivel de producción a acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad financiera:					
4. En el trabajo se puede cumplir con las metas establecidas de la organización:					
5. Consideras que los objetivos de la empresa van ligados con el desempeño del personal:					
EXPERIENCIA LABORAL					
6. El trabajo le permitirá acumular mayor experiencia para ejecutar mejor tu labor:					

7. La empresa contribuye a su formación, con las tareas y el trabajo asignado:					
8. En las campañas de trabajo, ha llegado a percibir mayor experiencia laboral:					
9. Entiende que es importante tener la capacitación debida en su trabajo:					
10. Soy consciente de que los cursos que recibo me ayudan a ser más productivo dentro de la empresa:					
DESARROLLO DE CAPACIDADES					
11. Cree que podría desarrollar mejor sus capacidades obteniendo mayores responsabilidades.					
12. Las responsabilidades asignadas ayudan a trabajar ordenadamente en la empresa:					
13. Está de acuerdo con el liderazgo de los supervisores a cargo de la campaña:					
14. La empresa bancaria brinda todos los instrumentos adecuados para realizar mejor su trabajo:					
15. Siente que en la empresa financiera puede desarrollarse como profesional:					

Tablas de Tabulación

) Encuestas tabuladas para trabajadores con contrato temporal.

		BASES DE DATOS															
CONTRATOS	SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
Temporales	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	56
Temporales	2	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	59
Temporales	3	3	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	5	61
Temporales	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	62
Temporales	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	59
Temporales	6	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4	5	59
Temporales	7	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	65
Temporales	8	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	66
																	487

CONTEO DE RESULTADOS - ESCALA DE LIKERT																
TOTALMENTE DE ACUERDO	0	3	2	2	2	2	3	1	5	2	4	3	1	1	4	5
DE ACUERDO	3	2	3	4	4	3	5	3	4	3	4	6	2	3	2	
NI EN FAVOR O EN CONTRA	5	3	3	2	2	2	2	0	2	1	1	1	5	1	1	
EN DESACUERDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALMENTE DESACUERDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

	Fa	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	38	0,32
DE ACUERDO	51	0,43
NI EN FAVOR O EN CONTRA	31	0,26
EN DESACUERDO	0	0,00
TOTALMENTE DESACUERDO	0	0,00
	120	100%

) Encuestas tabuladas para trabajadores con contrato indefinido.

		BASES DE DATOS															
CONTRATOS	SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
Indefinidos	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	68
Indefinidos	2	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	63
Indefinidos	3	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	63
Indefinidos	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	69
Indefinidos	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	67
Indefinidos	6	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	58
Indefinidos	7	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	66
Indefinidos	8	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	69
523																	

CONTEO DE RESULTADOS - ESCALA DE LIKERT																
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	2	3	2	2	6	4	6	5	6	4	3	0	5	7	
DE ACUERDO	1	4	5	3	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	1	
NI EN FAVOR O EN CONTRA	3	2	0	3	2	0	1	0	0	0	0	1	4	0	0	
EN DESACUERDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

	Fa	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	59	0,49
DE ACUERDO	45	0,38
NI EN FAVOR O EN CONTRA	16	0,13
EN DESACUERDO	0	0,00
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0,00
	120	100%

Constancia de Validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JANER ERWIN CHÁVEZ PERCE, titular del DNI. N° 43309724, de profesión ABOGADO, ejerciendo actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en BANCO CONTINENTAL - PACASMAYO.

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido		/		
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Chepen, a los 26 días del mes de JUNIO del 2018.


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Vanessa P. Trujillo Quirós, titular
 del DNI N° 44964151, de profesión
Psicóloga, ejerciendo
 actualmente como Coordinadora de Servicio Psicológico, en la
 Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en el banco fantasmal.

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chepén, a los 22 días del mes de Junio del
2018


 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Alberto Rosell Vargas, titular
 del DNI. N° 17979448, de profesión
Administrador, ejerciendo
 actualmente como Docente, en la
 Institución S.C.U.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
 Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal
 que labora en Comunidad.

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de items			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chepen, a los 26 días del mes de Junio del
2018


 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luigi Italo VILLENA ZAPATA, titular
 del DNI N° 43799760, de profesión
Ingeniero Estadístico, ejerciendo
 actualmente como Metodólogo en la
 Institución CÉSAR VALLEJO. ADMINISTRACIÓN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
 Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal
 que labora en EL BANCO CONTINENTAL

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

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Relación de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

En Chepen, a los 26 días del mes de JUNIO del 2018



Firma

Carta de Aceptación



CARTA DE ACEPTACION

Mg. Helen Rabanal León
Coordinadora de la UCV – Subsede Chepen

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez darle a conocer que la solicitud presentado por los alumnos Cruz Mostacero Robert German y Vásquez Mendoza Jhenry Jarlyn, estudiantes del X Ciclo de la Escuela de ADMINISTRACION, ha sido ACEPTADA satisfactoriamente, por lo que se autoriza el nombre e información pública de la entidad para el DESARROLLO DE INVESTIGACION relacionado al tema “Contratación Temporal o Indefinido y la Incidencia en el desempeño del personal del Banco Continental en ciudad de Pacasmayo 2018”. La entidad financiera, precisa que toda información proporcionada será para uso exclusivamente académico; caso contrario el alumno quedara sujeto a responsabilidad por daños y perjuicios que cause; así como a la sanciones de carácter penal o legal.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima persona.

Atentamente.



Marco Antonio Falla Chunga
Sub Gerente Oficina
Oficina Pacasmayo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

la escuela de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cruz Hostacero Robert German

INFORME TITULADO:

Contratación temporal e indefinido y la incidencia en el desempeño del personal del ramo contable en la ciudad de Pucallpa 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 17


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La escuela de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Vasquez Mendoza Thumay Jarlyn

INFORME TITULADO:

Contratación temporal e indefinido y la incidencia en el desempeño del personal del banco Continental en la ciudad de Pacasmayo 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de diciembre de 2018.

NOTA O MENCIÓN: 17



[Handwritten Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código:	FRUTV-00027
		Fecha:	Elaboración:
		Página:	T. de 1

Yo, Elms Jonatán García Zare, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo Sede Chepén revisor de la tesis titulada:

"Contratación Temporal Indefinida y La Incidencia En El Desempeño Del Personal Del Banco Continental En La Ciudad De Pucallpa 2018", del estudiante Robert Germán Cruz Mastacera constato que la investigación tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Dicha suscrita (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi vez sé y entiendo lo tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chepén, 22 de Diciembre del 2018.


 Firma
ELMS JONATAN GARCIA ZARE
 DNI: 43 26406

Nombre	Dirección de Investigación	Fecha	Representante de la Comisión / Viceministro de Investigación y Calidad	Autoría	Recibido

Yo, Elmis Jonatán García Zare, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo Sede Chepén revisor de la tesis titulada

"Contratación Temporal o Indefinido y La Incidencia En El Desempeño Del Personal Del Banco Continental En La Ciudad De Pacasmayo 2018", del estudiante Jhenry Jarlyn Vasquez Mendoza, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chepén, 20 de Diciembre del 2018




Firma

ELMIS JONATAN GARCIA ZARE

DNI: 43124406

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : 134-0419-022 Versión : 01 Fecha : 23/12/2018 Página : 1 de 1
---	--	--

Yo Robert Germán Cruz Mellocero, identificado con DNI N° 71459148, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) - No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Contratación Temporal o indefinida y La Incidencia En El Desempeño De Personal Del Banco Continental En La Ciudad De Pucallpa- 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 522, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fuero/autorización: en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 71459148

FECHA: 30 de Diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicedecano de Investigación y Calidad	Aprobó	Responsable
---------	----------------------------	--------	---	--------	-------------

