UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



"DIAGNÓSTICO SOBRE LOS CONTRATOS LABORALES EN LA PRODUCCIÓN MADERERA EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN PRIMARIA EN CALLERÍA, UCAYALI 2019"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

CONTADOR PÚBLICO

NISSA MARILENA RÍOS QUINTANA

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la Universalización de Salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las....10.00.....del día Martes 29 de Diciembre del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Migues Arevalo Rios (Presidente), Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva (Miembro), y CPC. Jorge Armando Palacios Valera (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"DIAGNOSTICO SOBRE LOS CONTRATOS LABORALES EN LA PRODUCCION MADERERA EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION PRIMARIA EN CALLERIA, UCAYALI 2019"**, por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: **Nissa Marilena Rios Quintana,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

.....APROBADO POR MAYORIA.....

Siendo las..11.00.....del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....
Dr. Migues Arevalo Rios
Presidente

.....
Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva
Miembro

.....
CPC. Jorge Armando Palacios Valera
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

.....
Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Migues Arévalo Ríos

Presidente

Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva

Miembro

CPC. Jorge Armando Palacios Valera

Miembro

Dr. Juan José Palomino Ochoa

Asesor

Bach. Nissa Marilena Ríos Quintana

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0293-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe Final (Tesis)** Titulado:

DIAGNOSTICO SOBRE LOS CONTRATOS LABORALES EN LA PRODUCCION MADERERA EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION PRIMARIA EN CALLERIA, UCAYALI 2019.

Cuyo autor (es)	:	**RÍOS QUINTANA, NISSA MARINELA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	CONTABILIDAD
Asesor(a)	:	Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 03%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 24/11/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Nissa Marilena Ríos Quintana

Autor de la TESIS titulada:

"Diagnóstico sobre los contratos Laborales en la Producción maderera en la Industria de la Transformación Primaria en Callería, Ucayali 2019"

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dr. Palomino Ochoa, Juan José

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Contabilidad.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [x] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 12 / 2020

Email: nismarie129@Gmail.com Firma:

Teléfono: 964-830-208 DNI: 00111856

DEDICATORIA

Dedicado al creador del universo, Dios Todopoderoso, y a mis queridos padres, por suamor y su apoyo incondicional en los proyectos académicos que emprendí, culminando con éxito mi titulación de Contador Público.

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento pleno a mi alma mater, Universidad Nacional de Ucayali, en el que me formé, para los retos futuros como profesional con muchas aspiraciones;asimismo agradecer a la Carrera Profesional de Contabilidad y a mis docentes quienes compartieron sus saberes en las aulas.

A mi asesor, Dr. Juan José Palomino Ochoa, que supo con sapiencia guiarme y desarrollar satisfactoriamente mi tesis.

A todas las personas que de una u otra manera participaron e hicieron posible que esta investigación culmine exitosamente.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

ÍNDICE viii

ÍNDICE DE TABLAS xi

ÍNDICE DE FIGURAS xiii

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Problema General 3

1.2.2. Problemas Específicos 3

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

1.3.1. Objetivo General 4

1.3.2. Objetivos Específicos 4

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 5

1.4.1. Hipótesis General 5

1.4.2. Hipótesis Específicos 5

1.5. VARIABLES 6

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 9

1.7. VIABILIDAD 10

1.8. LIMITACIONES 10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO....12
2.1. ANTECEDENTES....12
2.1.1. A Nivel Internacional....12
2.1.2. A Nivel Nacional....13
2.2. BASES TEÓRICAS....15
2.2.1. Contratos Laborales....15
2.2.2. Producción....17
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES....18
2.4. BASES EPISTÉMICOS....26
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO....27
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN....27
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN....28
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA....28
3.3.1. Población....28
3.3.2. Muestra....28
3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS....29
3.4.1. Técnicas....29
3.4.2. Instrumento....30
CAPÍTULO IV: RESULTADO Y DISCUSIÓN....31
4.1. RESULTADOS....31
4.2. DISCUSIÓN....67
CAPÍTULO V:CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....69
5.1. CONCLUSIONES....69
5.2. RECOMENDACIONES....70

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....72

ANEXO 75

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Contratos sujetos a modalidad – I…… 31

Tabla 2. Contratos sujetos a modalidad – II…….. 33

Tabla 3. Contratos sujetos a modalidad – III…… 35

Tabla 4. Modalidad a plazo indeterminado – I……..……. 37

Tabla 5. Modalidad a plazo indeterminado – II……. 39

Tabla 6. Modalidad a plazo indeterminado – III…… 41

Tabla 7. Prestación personal de servicio – I…….. 43

Tabla 8. Prestación personal de servicio – II……. 45

Tabla 9. Prestación personal de servicio – III…… 47

Tabla 10. Rendimiento – I…… 49

Tabla 11. Rendimiento – II…….. 51

Tabla 12. Rendimiento – III……. 53

Tabla 13. Ingresos de los trabajadores – I…… 55

Tabla 14. Ingresos de los trabajadores – II…….. 57

Tabla 15. Ingresos de los trabajadores – III……. 59

Tabla 16. Relación laboral – I…….. 61

Tabla 17. Relación laboral – II…… 63

Tabla 18. Relación laboral – III…… 65

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Contratos sujetos a modalidad – I…… 32

Figura 2. Contratos sujetos a modalidad – II…… 33

Figura 3. Contratos sujetos a modalidad – III…….. 35

Figura 4. Modalidad a plazo indeterminado – I…… 37

Figura 5. Modalidad a plazo indeterminado – II…….. 39

Figura 6. Modalidad a plazo indeterminado – III…… 41

Figura 7. Prestación personal de servicio – I…… 43

Figura 8. Prestación personal de servicio – II…….. 45

Figura 9. Prestación personal de servicio – III…… 47

Figura 10. Rendimiento – I…… 49

Figura 11. Rendimiento – II…… 51

Figura 12. Rendimiento – III…….. 53

Figura 13. Ingresos de los trabajadores – I…… 55

Figura 14. Ingresos de los trabajadores – II…… 57

Figura 15. Ingresos de los trabajadores – III…….. 59

Figura 16. Relación laboral – I……... 61

Figura 17. Relación laboral – II…… 63

Figura 18. Relación laboral – III…… 65

RESUMEN

El estudio de investigación ha tenido como objetivo diagnosticar la situación actual delos contratos laborales en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019; asimismo, dentro del diagnóstico abordar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad, el rendimiento de la producción demadera en la industria de trasformación primaria, los contratos sujetos a modalidada plazo indeterminado, los ingresos de los trabajadores en las industrias de trasformación primaria, la tendencia de los contratos sujetos a modalidad en la prestación personal de servicios que contribuyen en la relación laboral en las industrias de trasformación primaria, en relación a la metodología de estudio fue detipo descriptivo, relacional analítico en el contexto de las ciencias sociales, con diseñono experimental transeccional de un periodo de un año, con una población de estudiode 73 empresas forestales de transformación de madera con una muestra de 42 empresas forestales en las cuales se encontraron colaboradores para recoger la información respecto a diagnosticar la situación actual de los contratos laborales en la producción maderera en la industria de transformación primaria; los resultados indican que los contratos laborales tienen relación significativa en la producción dela madera en la industria de transformación primaria, de ahí que se llega a la conclusión que los contratos laborales inciden en la productividad de la madera en las industrias que contratan bajo modalidades a sus recursos humanos en el distrito de Callería.

Palabras clave: Contrato laboral, producción, transformación primaria.

ABSTRACT

The purpose of the research study was to diagnose the current situation of labor contracts in wood production in the primary transformation industry in Callería, Ucayali 2019; Likewise, within the diagnosis, address the trend of contracts subject to modality, the yield of wood production in the primary transformation industry, contracts subject to indefinite-term modality, the earnings of workers in primary transformation industries, The trend of contracts subject to modality in the personalprovision of services that contribute to the employment relationship in the primary transformation industries, in relation to the study methodology was descriptive, relational analytical in the context of social science, with non-experimental transectional design of a period of the year, with a study population of 73 forest processing wood companies with a sample of 42 forest companies in which collaborators were found to collect information regarding diagnosing the current situation of labor contracts in wood production in the processing industry primary, the results indicate that labor contracts have a significant relationship in the production of wood in the primary processing industry, hence the conclusion that labor contracts affect the productivity of wood in the industries that contract low modalities to its human resources in the Calleria district.

Keywords: Labor contract, production, primary transformation.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al propósito de la investigación tiene por finalidad describir y relacionarlos problemas que afecta a la mano de obra calificada y no calificada que se convierte en informalidad en la producción maderera en Callería, la mano de obra es contratada de acuerdo a las circunstancias y temporadas que requieren las industrias donde gran parte de sus trabajadores se encuentran fuera de planilla, engran parte sin contrato en que incide de manera directa en la producción de la madera en las empresas, los trabajadores no tienen la motivación suficiente al estardesprotegidos por la norma laboral, afectando en su desempeño por la precariedad en cuanto a sus ingresos.

Si bien los contratos resultan un acuerdo entre el trabajador y el empleador, en el que aceptan de manera voluntaria a prestar sus servicios, pero estas se realizan de manera esporádica en las industrias maderas de transformación primaria en Callería, por efectos del acopio que se realizan por temporadas de enero a marzo yestas se transforman hasta junio, lo cual genera un problema a la mano de obra.

La tesis está compuesta por los siguientes capítulos:Capítulo I: Problema de investigación, Capítulo II: Marco teórico,Capítulo III: Marco metodológico Capítulo IV: Resultados y Discusión de resultados; Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones; finalmente se presenta la referencia bibliográfica y anexo correspondiente.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los contratos laborales son instrumentos que permiten garantizar la labor que ejercen los trabajadores en todos sus niveles, más aun considerandoque con la globalización comercial el sector de la producción de maderaa nivel mundial atraviesa momentos difíciles por su escasez, es bien conocido que el sector forestal peruano no satisface las expectativas dela sociedad, esa es una realidad que es evidente cuando se sabe que, pese a ocupar el noveno lugar en el mundo por la extensión de sus bosques, ni siquiera consigue abastecer su propia demanda de productos forestales, además el sector forestal peruano a pesar de ser una potencia mundial no aporta ni con el 1% del PBI nacional. (Deurojeanni, 2018)

Los contratos laborales en el sector privado es diverso, por ello la imperiosa necesidad de hacer un diagnóstico, para conocer en qué medida estos contratos se vienen dando en el sector de la madera, teniendo encuentra que en este sector se encuentran empleadas los trabajadores que son calificadas como mano de obra no calificada, asimismo sus remuneraciones oscilan en el básico como máximo, por otra parte se encuentra en menor cantidad la mano de obra calificada, de ahí que se señala que los rendimientos en madera aserrada y productosde la madera es otro tema que no está claro en la industria maderera de Pucallpa y lamentablemente los profesionales tampoco manejan

apropiadamente por falta de capacitación, esta razón es que los costos de precios se determinan por el método de tanteo además el sobre dimensionamiento de la madera repercute en el momento del aserrío produciendo tablas que se cimbraran por efectos de la gravedad (Vásquez, 2017, p.12)

El principal problema que afecta a la mano de obra calificada y no calificada es la informalidad existente en la producción maderera en Pucallpa, por otro lado la mano de obra es contratada de acuerdo a las temporadas y eso afecta en sus ingresos generando un problema en la canasta básica, ya que el abastecimiento de la materia prima se efectúa por temporadas, porque estas industrias solo aprovechan el recurso de la madera en temporadas y no todo el año eso nota una informalidad en el planeamiento en el abastecimiento de la industria ya que genera muchos meses sin producción, con ese fin el estado otorgo concesionesforestales para que el empresario pueda planificar su producción.

Los contratos representan un acuerdo entre el trabajador y el empleador,en el que aceptan de manera voluntaria a prestar sus servicios bajo la subordinación del patronal por la remuneración a percibir, por ello que existe la prestación personal de servicios del trabajador, por otra parte, la subordinación y la remuneración, todo ello permite que exista un vínculo laboral, en el que se configura en consentimiento de las partes, por ello se someten a suscribir contratos sujetos a modalidad que se otorgan por temporadas que están basadas a la necesidad del mercadoo a la producción de la empresa.

De acuerdo al diagnóstico se realiza como los contratos sujetos a

modalidad, plazo determinado o indeterminado contribuyen en el desempeño de los trabajadores y la productividad requerida por las industrias madereras que emplean a los trabajadores en el distrito de Callería.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cuáles es la situación actual de los contratos laborales en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la tendencia de los contratos sujetos a modalidad que contribuyen en el rendimiento de la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería?
- ¿Cuál es la tendencia de los contratos sujetos a modalidad a plazo indeterminado que contribuyen en los ingresos de los trabajadores en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería?
- ¿Cuál es la tendencia de los contratos sujetos a modalidad en la prestación personal de servicios que contribuyen en la relación laboral en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Diagnosticar la situación actual de los contratos laborales en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad que contribuyen en el rendimiento de la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería.
- Diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad a plazo indeterminado que contribuyen en los ingresos de los trabajadores en las industrias de trasformación primaria en eldistrito de Callería.
- Diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad en la prestación personal de servicios que contribuyen en la relación laboral en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Los contratos laborales si repercuten en la relación laboral con los trabajadores en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- De acuerdo al diagnóstico la tendencia de los contratos sujetos a modalidad que contribuyen en el rendimiento de la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería.

- De acuerdo al diagnóstico la tendencia de los contratos sujetos a modalidad a plazo indeterminado que contribuyen enlos ingresos de los trabajadores en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.

- De acuerdo al diagnóstico la tendencia de los contratos sujetos a modalidad en la prestación personal de servicios quecontribuyen en la relación laboral en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente

- Diagnostico Contratos Laborales.

Indicadores:

- Contratos sujetos a modalidad.
- Modalidad a plazo indeterminado.
- Prestación personal de servicios.

1.5.2. Variable Dependiente

- Producción de la madera.

Indicadores:

- Rendimiento.
- Ingresos de los trabajadores.
- Relación laboral.

1.5.3. Variable Interviniente

- Transformación primaria en Callería, Ucayali 2019.

1.5.4. Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores
Contratos laborales	El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección.	Esta variable se va a medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.	Se describirá de acuerdo a un cuestionario la disponibilidad de la planta, rendimiento de los equipos y la calidad de sus procesos en la elaboración de la producción de madera aserrada.	Contratos sujetos a modalidad Modalidad a plazo indeterminado Prestación personal de servicios

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores
Industria de transformación primaria	La industria maderera es el sector de la actividad industrial que se ocupa del procesamiento de la madera, desde su plantación hasta su transformación en objetos de uso práctico de la madera. (Jorge, 2010)	Esta variable se va a medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.	Se describirá de acuerdo a un cuestionario la disponibilidad de la planta, rendimiento de los equipos y la calidad de sus procesos en la elaboración de la producción de madera aserrada.	Rendimiento Ingresos de los trabajadores Relación laboral

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

En este trabajo de investigación se hace un diagnóstico de los contratos laborales que realizan las empresas en la industria maderera de Callería, con relación a las tendencias de los contratos laborales bajo las distintas modalidades de contrato que señala la legislación laboral, en el que se garantice la relación laboral, con el pago de sus remuneraciones y beneficios sociales que corresponden a cada uno de sus trabajadores más comunes que afectan la producción de los aserraderos, se podrá conocer la tendencia de la producción de madera rolliza y madera aserrada si está a la baja o si se mantiene en los últimos 10 años de producción.

El sector forestal de Ucayali contribuye un aporte económico importante muchas familias se benefician de esta actividad, con la información que se obtendrá por esta investigación la autoridad competente regional podrá realizar proyectos de inversión que beneficien a la gran empresa que son las industrias de transformación primaria de la madera, realizando acciones a favor del concesionario forestal con una visión empresarial de esa manera generar un aprovechamiento sostenible de nuestro bosque que es la materia prima de la producción maderera.

Este proyecto de tesis pretende dar a conocer el diagnostico situacional actual de nuestra industria maderera un sector empresarial que al pasar de los años va decayendo con ello la economía regional, un sector económico que necesita cambios drásticos en la gestión forestal que en décadas no ha podido desarrollarse por tal motivo solo representa

el 1% del PBI nacional siendo el recurso natural más extenso del país.

Definitivamente el sector forestal es el futuro económico de nuestra nación, si manejamos correctamente los recursos naturales de nuestros bosques con un plan de desarrollo nacional forestal que funcione, se mantendría las fuentes de trabajo y se duplicaría la misma contribuyendoya no con el 1% de PBI, sino un porcentaje considerable de esa manera se mejoraría la calidad de vida de muchos peruanos.

1.7. VIABILIDAD

Esta investigación es factible ya que todas las industrias de transformación primaria emplean a los trabajadores de mano de obra calificada y no calificada y están registradas en la base de datos de la gerencia forestal y de fauna silvestre y es la autoridad regional que otorgar permisos de funcionamiento de estas empresas, sin embargo, las informales se registraran en las empresas.

La investigación es de importancia ya que aportara conocimiento en información de las tendencias de contratos laborales en la actualidad del sector forestal del distrito de Callería cuya actividad es la principal fuente económica de miles de familias de la región de Ucayali.

1.8. LIMITACIONES

La investigación no presenta limitación en el proceso de su ejecución, por la disponibilidad de la información en el lugar y de los datos

a obtenerse de los contratos labores que rigen en las empresas y del sistema nacional forestal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Señalan que la industria del aserrío en México, a pesar de aumentar su capacidad instalada, no fue capaz de incrementar su capacidad utilizada, ya que los requerimientos de materia prima también crecieron, lo cual generó una mayor capacidad ociosa enla industria, y con ello fue más grande el número de aserraderos sin abastecimiento continuo de trozas, otra causa de este comportamiento fue el tiempo muerto, por falta de mantenimiento de los equipos y la escasa capacitación del personal. (Silva, Ramírez y Fuentes, 2018)

La industria forestal chilena representó el 2,6% del producto interno bruto (PIB) en el año 2014, constituyéndose en la segunda actividad económica más importante en cuanto a recursos naturales después de la minería. Chile se ubica dentro de los veinte países con mayor participación en producción y comercialización de productos forestales a nivel mundial. En cuanto al empleo, el sector aporta el 4% de los puestos de trabajodel país. (Armijo, 2017)

En su tesis argumenta que el sector forestal de América Latinay el Caribe ha venido creciendo la producción, el consumo y el comercio de la mayoría de los productos forestales, principalmente de aquellos que se elaboran a partir de maderas provenientes de plantaciones, el incremento

de la producción regional para la mayoría de los productos forestales, observada en países de la región, ocurrió particularmente debido al aumento de las exportaciones, más que al incremento del consumo. (Altamirano, 2015)

México es un importante consumidor de productos madereros, cuenta con vastos recursos forestales, no obstante; la industria forestal se ha concentrado en la producción de un sólo producto que es la madera aserrada, dejando de lado la fabricación de otros insumos e ignorando un mercado en rápida expansión gracias al creciente impulso de la construcción y la fabricación 18 de muebles. (Palos, Hernández y Pinedo, 2015)

La producción primaria proviene exclusivamente de los boques nativos no se han registrado actividades de extracción provenientes de bosques implantados de la provincia en este eslabón se realiza la extracción de madera, que es utilizada como tal o aplicada a posteriores procesos productivos los principales productos obtenidos de los bosques nativos son los rollizos (para postes y aserrío) y la leña (para combustible y carbón),la producción de postes y rodrigones se lleva a cabo dentro del monte con escaso grado de elaboración. (Schimpf, Sanchez, Ludueña y Coronel 2018)

2.1.2. A Nivel Nacional

Señala en la tesis que al analizar la situación actual es posible afirmar que la industria de la madera en Perú puede ser una industria competitiva que contribuya con el desarrollo del país, se cuenta con los

recursos naturales, existe una creciente demanda mundial de artículos 11 maderables; además, existen algunos casos de empresas madereras peruanas exitosas en plantacionesforestales y también en el uso sostenible del bosque; sin embargo, para poder desarrollar la industria, es necesario iniciar un cambioen el modelo de extracción y darle más importancia a las plantaciones forestales. (Alcántara, Corrales y Ninanya, 2018)

Alude que en su trabajo de investigación se desarrolló en los cuatro distritos que conforman la ciudad de Iquitos con el objetivo de conocer la situación actual de la industria maderera; el método utilizado fue el descriptivo, transversal basado en la encuesta y entrevista, así como la observación; lo cual nos sirvió para hacer un diagnóstico de la situación actual del sector industrial maderero, obteniendo un bajo nivel de producción, poco valor agregado, poco abastecimiento de materia prima, poca asistencia técnica, maquinaria y tecnología insuficiente. (Rojas, 2015)

Los resultados obtenidos en su tesis menciona como conclusión principal tenemos que las concesiones forestales maderables del Perú durante el periodo de estudio no tienen el precio óptimo, a pesar de que dos de los departamentos tienen mayores beneficios que costos, estos casos coyunturales no se deben a un adecuado manejo de las concesiones sino debido al tamaño de las mismas por lo que es necesario un plan general a nivel nacional para mejorar el sistema de recolección de datos y de esta manera fortalecer las investigaciones realizadas en nuestros bosques. (Meza, 2015)

Señalan en su tesis que en el Perú, entre los años 2013-2017 se

identifica un déficit en la balanza comercial en el sector forestal de $843 millones de dólares en promedio por año, que ha venido siendo cubierto por importaciones, la producción de madera aserrada también se ha visto reducida de 0.9 a 0.4 millones de m3 en el periodo 2007-2017. (Acuña y Cárdenas, 2019)

La producción de madera en troza de la región Loreto entre losaños 2003 - 2016 llega a 3 698 295 m³, siendo el promedio anualde 211 257,75 m³ (38 %) de la producción total promedio las especies de mayor extracción entre los años 2004 – 2016 fueron la cumala, lupuna, capirona y cedro; las especies de mayor volumen aserrado entre los años 2004 – 2016 fueron la cumala, cedro, lupuna, tornillo y bolaina. (Acosta, 2018)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Contratos Laborales

Según Bensusán (1982), el contrato de trabajo es la forma jurídica como se regula la adquisición de la fuerza de trabajo, en una organización capitalista, y es el mecanismo jurídico, que a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y dependencia de una de las partes sobre la otra.

Según Reynoso (2011), en el caso del objeto, los contratos tienen una finalidad de crear y transmitir derechos y obligaciones, en tanto que fue de las mismas, mientras que, desde el punto de vista material, el contrato se concreta en dar o hacer algo o no hacerlo. En materia laboral, la presentación del trabajo constituye el objeto del contrato, en donde las

partes aparecen claramente diferenciadas en cuanto al objeto que persiguen: por un lado, la realización de un trabajo mediante la inversión del esfuerzo físico o intelectual, y por otra parte el compromiso de daruna contraprestación, un pago, por dicha labor.

De ahí que señala Reynoso (2011), uno de los eternos reclamos de todo empleador, aparte con argumentos lógicos, ha sido el señalar que para contratar un trabajador, necesita en muchos casos, tener certeza que para constatar que este reúne las cualidades necesarias para cubrir un puesto; en ese sentido, suena conveniente que exista un periodo durante el cual la empresa verifique tal situación, y dado que se trata de un periodo durante el cual exista para ambas partes cierta incertidumbre respecto de la continuación de la relación laboral, en muchas legislaciones se consideró un periodo de pruebas o contrato a prueba, términos estos que no necesariamente son sinónimos.

Según Ferro (2019), el contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su jurisdicción. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios se deben ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona.

Según Palomino (2019), la diferencia entre el régimen laboral general y el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, otorga ciertos beneficios a los trabajadores del régimen laboral general en cuanto al reconocimiento de sus vacaciones de 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio, en cuanto a la

jornada nocturna entre las 22 horas hasta las 6 horas su remuneración no puede ser inferior a la remuneración mínima vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta, con relación a la Compensación por Tiempo de servicios (CTS), una remuneración mensual depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo-noviembre), en cuanto a las gratificaciones se otorga dos veces al año, una por fiestas patrias y otra por navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad y se pagara por mes calendario completo laborado. (p.6)

Según Palomino (2019)**,** los trabajadores de la micro empresa y pequeña empresa son aquellos que están limitados en cuanto a ciertos beneficios laborales que a diferencia del régimen laboral general, solo tiene el derecho a 15 días calendarios de descanso vacacional por cada año completo de servicio, en cuanto a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) no tienen derecho a este beneficio, igual con las vacaciones, tampoco se aplica la asignación familiar. (p.7)

2.2.2. Producción

El padre de la administración científica, Frederick Taylor, indica que la empresa y la administración deben analizarse en forma científica, propuso aplicar la administración científica con base en los siguientes importantes criterios; Estudios de tiempos y estándares de producción; Supervisión funcional; Estandarización de herramientas; Planeación de tareas; Utilización de la regla de cálculo; Fichas de instrucciones; Incentivos de producción por la ejecución eficiente de las tareas; Diseño de la rutina de trabajo. (Ferrell y Geoffrey, 2009)

Los factores de producción están determinados por los recursos naturales, humanos y financieros que se destinan a la producción de bienes y servicios, administrar la producción y las operaciones implica planear y diseñar los procesos que transformaran esos recursos en productos terminados, administrar el tránsito de esos recursos a todo lo largo del proceso de transformación y garantizar que los artículos sean de la calidad que los clientes esperan. (Ferrell y Geoffrey, 2009)

La capacidad productiva de la organización. La tecnología y el equipo disponible fabriles, influyen en los programas de marketing y de ventas, las compras que realizan las empresas están motivadas por las necesidades de sus procesos de producción. (Johnston & Marshall, 2009)

El modelo de Porter, indica que las primeras dimensiones son los factores de producción, esta dimensión se refiere a los insumos necesarios para competir en una industria; es decir, trabajo, tierra, recursos naturales, capital e infraestructura, algunos factores son básicos y otros son avanzados. (Golpet, Ireland y Hoskisson, 2007)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Aserrío**

  El aserrío es una de las actividades menos complejas de las industrias mecánicas forestales, comprende un cierto número de operaciones que van desde la manipulación y transporte de las trozas al secado de la madera. (Ardila, 2009)

- **Capacidad del proceso**

  Es la cantidad de producto que se obtiene de un proceso por unidad de tiempo. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Capacidad disponible**

  Capacidad de un sistema o recurso para producir una cantidad de producción en un periodo de tiempo específico. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Capacidad instalada**

  Potencial de producción o volumen máximo de producción que las plantas y equipos de una empresa pueden lograr en un periodo de tiempo determinado. (Ardila, 2009)

- **Capacidad utilizada**

  Capacidad realmente utilizada, es la capacidad práctica, muestra la tasa real de producción durante una unidad de tiempo. (Ardila, 2009)

- **Comercio**

  Consiste en el intercambio de bienes y servicios entre varias partes a cambio de bienes y servicios diferentes de igual valor, ocambio de dinero. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Contrato**

  Es un acuerdo jurídico de voluntades por el que se exige el cumplimiento de una cosa determinada. (Tamames, Carrete y Gallego, 2006)

- **Contrato laboral**

  Es un acuerdo entre un empresario y un trabajador por el que este ofrece sus servicios al empresario a cambio de un salario. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Defecto**

  Cualquier irregularidad o imperfección del árbol, troza, madero o tabla, que reduce el volumen de madera utilizable y aminora su durabilidad, su resistencia o su valor. (Ardila, 2009)

- **Diagnóstico**

  Son los resultados que se arrojan luego de un estudio, evaluación o análisis sobre determinado ámbito u objeto. (Ardila, 2009)

- **Eficiencia**

  Utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. (Giraldo, 2005)

- **Escasez**

  Indica que, dado que las necesidades de las personas son

ilimitadas, los recursos se vuelven escasos. De esta forma, no es posible satisfacer todas las necesidades y siempre tendremos que elegir entre varias alternativas, en que queremos gastar nuestros recursos. (Giraldo, 2005)

- **Globalización**

  Es un fenómeno basado en el aumento continuo de la interconexión entre las diferentes naciones del mundo en el plano económico, político, social y tecnológico. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Industria**

  Es un sector cuya actividad es transformar materias primas en productos de consumo final o intermedio. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Industria forestal**

  La industria maderera es el sector de la actividad industrial que se ocupa del procesamiento de la madera, desde su plantación hasta su transformación en objetos de uso práctico, pasando por la extracción, corte, almacenamiento o tratamiento bioquímico y moldeo, el producto final de esta actividad puede ser la fabricación de mobiliario, materiales de construcción o la obtención de celulosa para la fabricación de papel, entre otros derivados de la madera (Jorge, 2010)

- **Ingresos**

  Son las ganancias que se suman al conjunto total del presupuesto de una entidad, ya sea pública o privada, individual o grupal. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Madera**

  Es una de las materias prima de origen vegetal más explotada por el hombre. (Giraldo, 2005)

- **Madera aserrada**

  Piezas de madera maciza obtenidas por aserrado del árbol, generalmente escuadradas, es decir con caras paralelas entre sí y cantos perpendiculares a las mismas la madera aserrada constituye, lógicamente el material base de todos los productos de la madera. (Ardila, 2009)

- **Madera rolliza**

  Se llama madera en rollo a los troncos de los árboles apeados que se desraman, se separan de la copa, y posteriormente se cortan a unas dimensiones normalizadas. Cada pieza recibe el nombre de troza. (Ardila, 2009)

- **Modalidad**

  Categoría o grupo dentro de una clasificación u ordenación de varias opciones. (Ardila, 2009)

- **Prestación**

  Constituye el objeto de la obligación lo que debe realizar el deudor para satisfacer los derechos del acreedor. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Proceso de producción**

  Sistema de acciones interrelacionadas de forma dinámica orientadas a la transformación de las materias primas en productos, tras un proceso en el que se incrementa su valor. (Ardila, 2009)

- **Producción**

  Es el segmento de nuestra sociedad que crea los productos y servicios que usamos con una administración de la calidad total que identifique y satisfaga las necesidades del cliente (Montero, 2013)

- **Producción estándar**

  Volumen promedio que una empresa/industria debe producir en un periodo de tiempo determinado. (Giraldo, 2005)

- **Producto forestal**

  Es aquel elemento de material lignocelulósico, que, en su condición natural sólida, partículas o fibras, una vez extraído del medio ambiente y transformado a través de procesos artesanales o industriales en elementos primarios, secundarios, de valoragregado

y/o de alto valor agregado. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Producto forestal primario**

  Es que se obtiene directamente del árbol o planta, según sea la especie, en condición bruta o basta, como los troncos o fustes, rollos, rolas. (Giraldo, 2005)

- **Producto forestal secundario**

  Es aquel que, a partir de los troncos y rolas, se puede obtener otro producto forestal con un mayor grado de procesamiento. (Giraldo, 2005)

- **Relación laboral**

  Es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Rendimiento**

  Proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conoce como rendimiento (Jan, 2012).

- **Sector forestal**

  El sector forestal participa en la economía nacionalprincipalmente a través de la producción de bienes. Como productos alimenticios, energéticos y manufacturados, y la prestación de servicios privados y gubernamentales en beneficiode la sociedad. (Giraldo, 2005)

- **Sector privado**

  Es el conjunto de individuos u organizaciones cuya titularidad no corresponde al Estado. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Servicios**

  Es la acción o el conjunto de actividades específicas para satisfacer una determinada necesidad de los clientes, brindandoun producto inmaterial y personalizado. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

- **Sociedad**

  Conjunto de individuos que comparten una cultura, y que se relacionan interactuando entre sí, cooperativamente, para formarun grupo o una comunidad. (Giraldo, 2005)

- **Trabajador**

  Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. (Giraldo, 2005)

- **Transformación primaria**

  Está comprendida por un conjunto de operaciones que tienen como objetivo detener los procesos biológicos de degradación del tejido vegetal y reducir el contenido de humedad. (Tamames, Carreter y Gallego, 2006)

2.4. BASES EPISTÉMICOS

De acuerdo a las bases epistémicas respecto a los contratos laborales Ojeda (2007), da cuenta de las diversas teorías que se han postulado para tipificar al vínculo laboral, desde la ajenidad de los frutos del trabajo, hasta la dependencia económica, pero ninguna de estas proporcionada los elementos necesarios para diferenciar la contratación civil de la contratación laboral.

Deurojeanni (2018) declara en una charla “La gestión forestal que reclama el Perú” presentada en el 1er Simposio Ingeniería Económica, Política y Social, UNI, Lima 13 de setiembre de 2018 señala el autor quela gestión forestal nacional está cometiendo muchos errores si comparada con el potencial y con lo que hacen los países vecinos, para la mejor prueba de que existe un grave problema es que el sector forestal de un país como el Perú, que ocupa el noveno lugar entre todos los países del mundo por su extensión de bosques, no contribuye ni con el 1% de su PBI y que, para colmo, es un importador neto de productos forestales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue básica, se diagnosticó la situación actual de los contratos laborales en la producción maderera por medio de entrevistasy encuestas; el estudio fue de enfoque cuantitativa transversal porque la investigación buscó diagnosticar cómo los contratos laborales contribuyeron en el rendimiento de los trabajadores en la producción en industrias madereras en el distrito de Callería.

Siendo uno de los propósitos de este tipo de investigación, establecer una descripción lo más completa posible de un fenómeno, situación o elemento concreto, sin buscar ni causas ni consecuencias de éste. Midió las características y observó la configuración y los procesos que componen los fenómenos, sin pararse a valorarlos (Hernández, 2010).

Siendo el nivel de investigación descriptiva, ya que permitió conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y persona. Pero la investigación descriptiva no se limita a la mera recolección de datos, la meta de los investigadores competentes es la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. (Ramos, 2003)

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño fue no experimental, descriptivo, que es aquella orientación que va de lo general a lo específico; es decir que, de un enunciado general del que se va desentrañando partes o elementos específicos. (Caballero, 2014)

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población, objeto de estudio se estipuló al grupo donde se aplicaron los instrumentos de investigación. (Hernández, 2010)

La población de estudio estuvo conformada por 73 empresas forestales de primera transformación de la madera (aserraderos y triplayeras) ubicadas en el ámbito de Callería, que están Registradas en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre**.**

3.3.2. Muestra

El muestreo estuvo constituido por 42 empresas forestales de primera transformación de la madera ubicadas en el ámbito de Callería que están Registradas en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre.

Fórmula de muestreo:

$$n = \frac{pq}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{pq}{N}}$$

$$n = \frac{3.84x0.5x0.5x73}{(0.01x(73-1) + 3.84x0.5x0.5}$$

n = 42

3.4. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

Encuesta. Con esta técnica de recolección de datos da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos. (Tamayo y Silva, 2013)

Análisis documental. Se recopilaron datos oficiales del acervo documentario del área de NODO-CIEF sobre la producción de madera rolliza y madera aserrada de los últimos años, la cual se hizo un análisis de la tendencia y producción maderera. Una diferencia muy notoria entre esta y las otras técnicas que se estántratando es que en estas últimas se obtiene datos de fuentes primaria, en cambio mediante el análisis documental se recolectaron datos de fuentes secundarias. Libros, boletines, revistas, folletos, y periódicos se utilizan como fuentes para recolectar datos sobre las variables de interés. (Tamayo y Silva, 2013)

3.4.2. Instrumento

Instrumentos de recolección de datos

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Dirigido a la muestra
Secundaria	Análisis documental	Fichas de resumen	Reunir información para la documentación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Indicador: Contratos sujetos a modalidad

- ¿Está usted de acuerdo que su empresa tiene diversos contratos laborales con sus trabajadores?

Tabla 1. Contratos sujetos a modalidad - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	22	52.38	52.38
Frecuente	11	26.19	78.57
A veces	4	9.52	88.10
Casi nunca	4	9.52	97.62
Nunca	1	2.38	100.00
Total	**42**	**100%**	

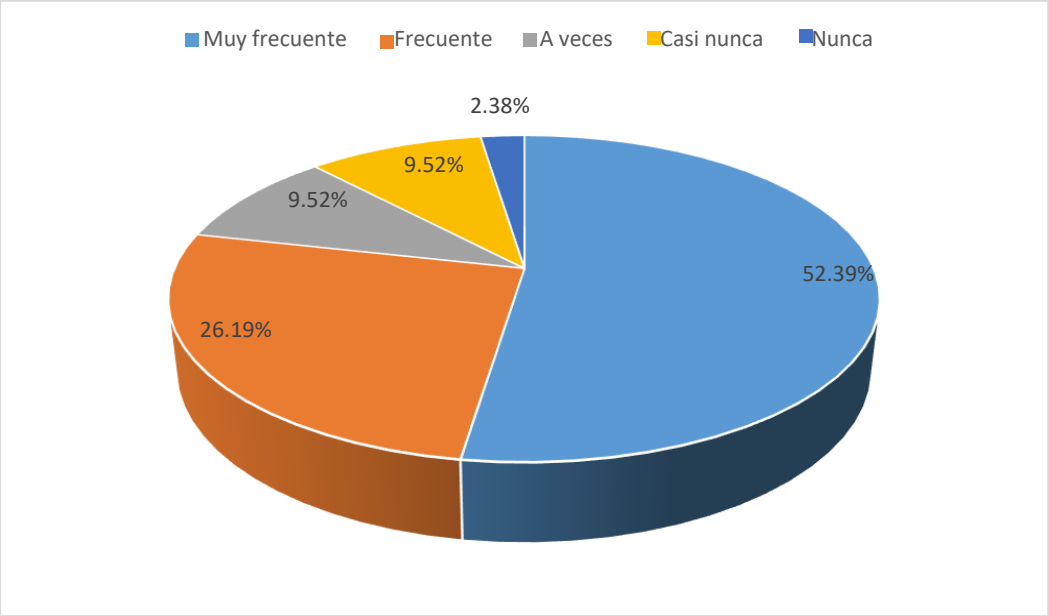


Figura 1. Contratos sujetos a modalidad - I

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 52.38% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que su empresa tiene contratos laborales con sus trabajadores. Siguiendo con la tabla, un 26.19% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que su empresa tiene contratos laborales con sus trabajadores. Del mismo modo, un 9.52% de los encuestados respondieron que “a veces” su empresa tiene contratos laborales con sus trabajadores. Por otro lado, un 9.52% de los encuestados respondieron que “casi nunca” su empresatiene contratos laborales con sus trabajadores. Por último, un 2.38% de los encuestados respondieron que “nunca” su empresa tiene contratos laborales con sus trabajadores.

4.1.2. Indicador: Contratos sujetos a modalidad

- ¿Usted está de acuerdo con que los contratos aseguran la estabilidad y la producción en su empresa?

Tabla 2. Contratos sujetos a modalidad - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	12	28.57	28.57
Frecuente	26	61.90	90.48
A veces	2	4.76	95.24
Casi nunca	0	0.00	95.24
Nunca	2	4.76	100.00
Total	**42**	**100%**	

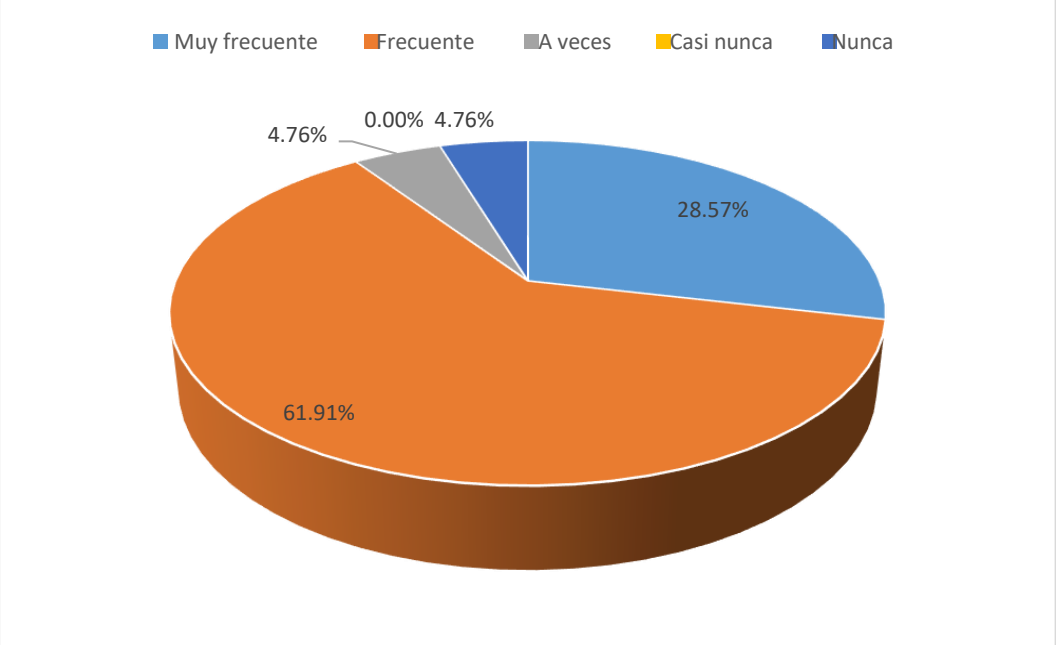


Figura 2. Contratos sujetos a modalidad - II

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 28.57% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que los contratos aseguran la estabilidad y la producción en su empresa. Siguiendo con la tabla, un 61.90% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que los contratos aseguran la estabilidad y la producción en su empresa. Del mismo modo, un 4.76% de los encuestados respondieron que “a veces” los contratos aseguran la estabilidad y la producción en su empresa. Por otro lado, un 0.00% de los encuestados respondieron que “casi nunca” los contratos aseguran la estabilidad y la producción en su empresa. Por último, un 4.76% de los encuestados respondieron que “nunca” los contratos aseguran la estabilidad y la producción en su empresa.

4.1.3. Indicador: Contratos sujetos a modalidad

- ¿Está usted de acuerdo con que los contratos contribuyen a evitar conflictos innecesarios en su empresa?

Tabla 3. Contratos sujetos a modalidad - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	23	54.76	54.76
Frecuente	15	35.71	90.48
A veces	3	7.14	97.62
Casi nunca	0	0.00	97.62
Nunca	1	2.38	100.00
Total	**42**	**100%**	

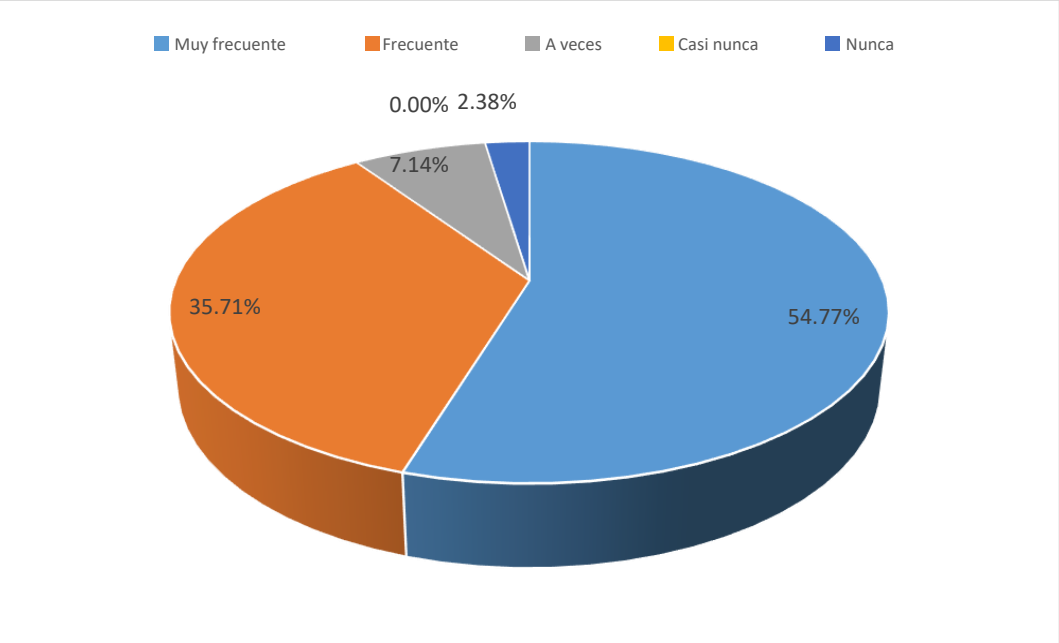


Figura 3. Contratos sujetos a modalidad - III

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 54.76% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que los contratos contribuyen a evitar conflictos innecesarios en su empresa. Siguiendo con la tabla, un 35.71% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que los contratos contribuyen a evitar conflictos innecesarios en su empresa. Del mismo modo, un 7.14% de los encuestados respondieron que “a veces” los contratos contribuyen a evitar conflictos innecesarios en su empresa. Por otro lado, un 0.00% de los encuestados respondieron que “casi nunca” los contratos contribuyen a evitar conflictos innecesarios en su empresa. Por último, un 2.38% de los encuestados respondieron que “nunca” los contratos contribuyen a evitar conflictos innecesarios en su empresa.

4.1.4. Indicador: Modalidad a plazo indeterminado

- ¿Está usted de acuerdo en que la modalidad a plazo indeterminado permite al trabajador contar con los beneficios laborales?

Tabla 4. Modalidad a plazo indeterminado - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	8	19.05	19.05
Frecuente	31	73.81	92.86
A veces	2	4.76	97.62
Casi nunca	1	2.38	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

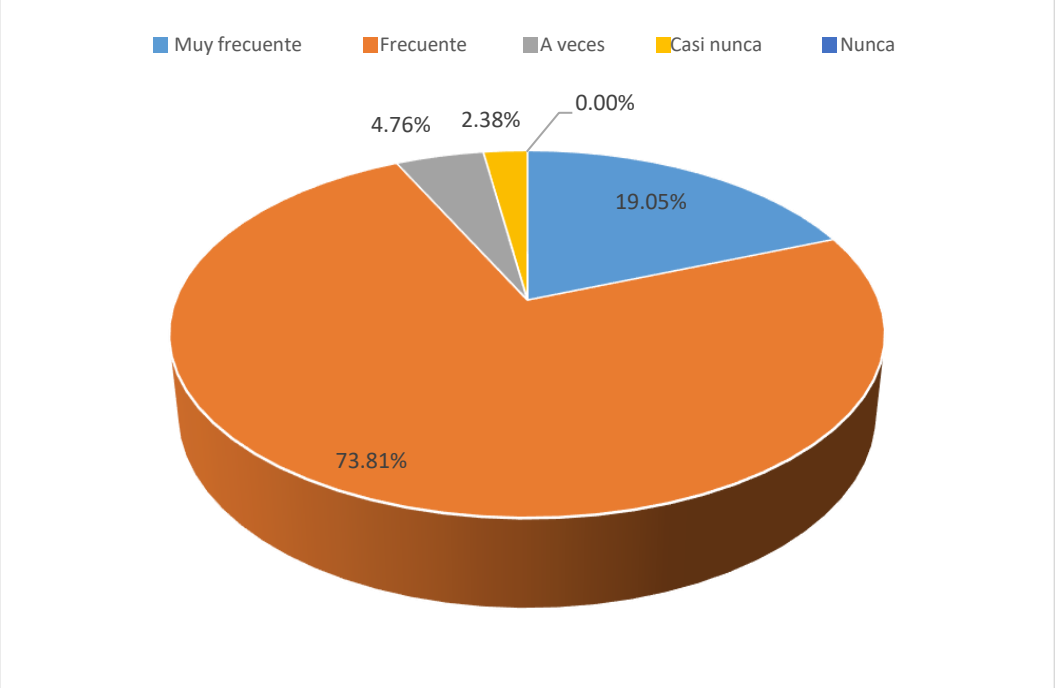


Figura 4. Modalidad a plazo indeterminado - I

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 19.05% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que la modalidad a plazo indeterminado permite al trabajador contar con los beneficios laborales. Siguiendo con la tabla, un 73.81% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que la modalidad a plazo indeterminado permite al trabajador contar con los beneficios laborales. Del mismo modo, un 4.76% de los encuestados respondieron que “a veces” la modalidad a plazo indeterminado permite al trabajador contar con los beneficios laborales. Por otro lado, un 2.38% de los encuestados respondieron que “casi nunca” la modalidad a plazo indeterminado permite al trabajador contar con los beneficios laborales. Por último, un 0.00% de los encuestados respondieron que “nunca” la modalidad a plazo indeterminado permite al trabajador contar con los beneficios laborales.

4.1.5. Indicador: Modalidad a plazo indeterminado

- ¿Está usted de acuerdo que bajo la modalidad a plazo indeterminado a la empresa le genera mayores desembolsos por beneficios a que corresponden a trabajadores en su empresa?

Tabla 5. Modalidad a plazo indeterminado - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	25	59.52	59.52
Frecuente	10	23.81	83.33
A veces	5	11.90	95.24
Casi nunca	0	0.00	95.24
Nunca	2	4.76	100.00
Total	**42**	**100%**	

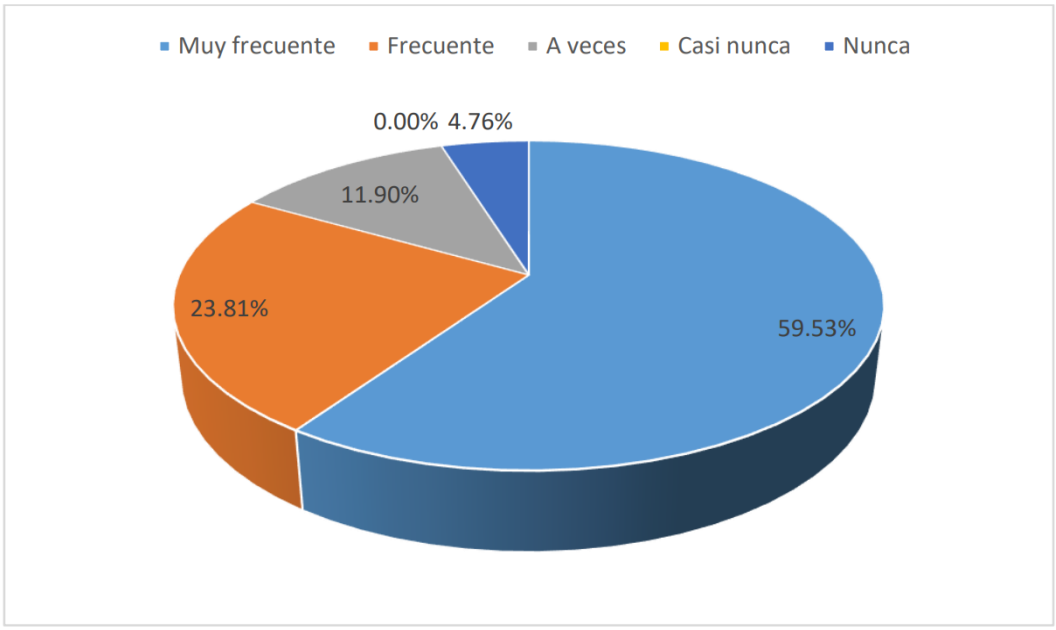


Figura 5. Modalidad a plazo indeterminado - II

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 59.52% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que bajo la modalidad a plazo indeterminado a la empresa le genera mayores desembolsos por beneficios a que corresponden a trabajadores en su empresa. Siguiendo con la tabla, un 23.81% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que bajo la modalidad a plazo indeterminado a la empresa le genera mayores desembolsos por beneficios a que corresponden a trabajadores en su empresa. Del mismo modo, un 11.90% de los encuestados respondieron que “a veces” bajo la modalidad a plazo indeterminado a la empresa le genera mayores desembolsos por beneficios a que corresponden a trabajadores en su empresa. Por otro lado, un 0.00% de los encuestados respondieron que “casi nunca” bajo la modalidad a plazo indeterminado a la empresa le genera mayores desembolsos por beneficios a que corresponden a trabajadores en su empresa. Por último, un 4.76% de los encuestados respondieron que “nunca” bajo la modalidad a plazo indeterminado a la empresa le genera mayores desembolsos por beneficios a que corresponden a trabajadoresen su empresa.

4.1.6. Indicador: Modalidad a plazo indeterminado

- ¿Está usted de acuerdo que bajo esta modalidad a plazo indeterminado los trabajadores tienen una relación laboral positiva en la empresa?

Tabla 6. Modalidad a plazo indeterminado - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	4	9.52	9.52
Frecuente	35	83.33	92.86
A veces	2	4.76	97.62
Casi nunca	1	2.38	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

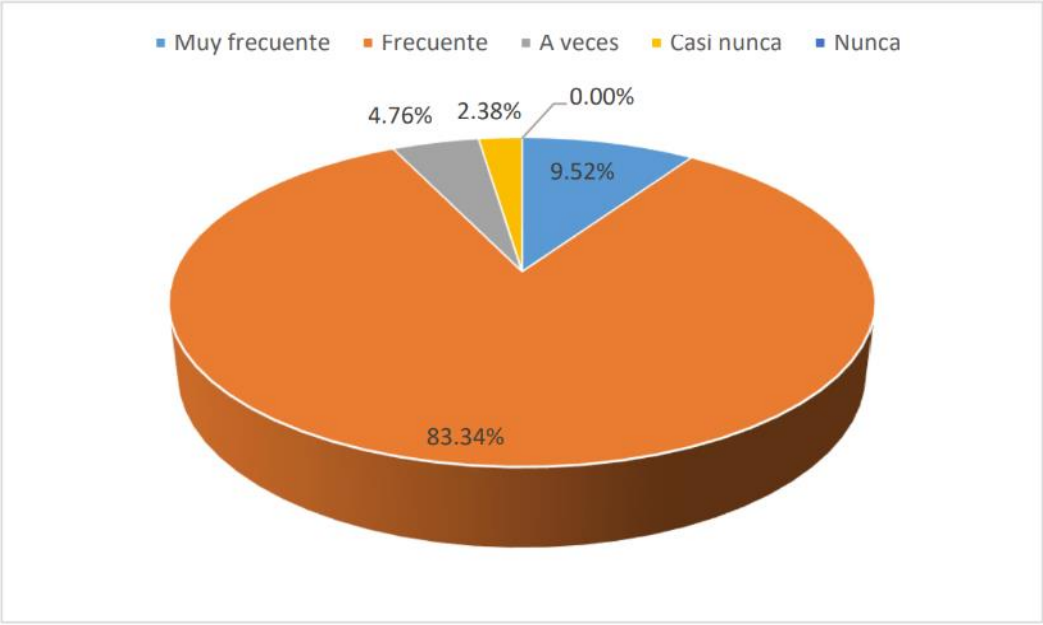


Figura 6. Modalidad a plazo indeterminado - III

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 9.52% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que bajo esta modalidad a plazo indeterminado los trabajadores tienen una relación laboral positiva en la empresa. Siguiendo con la tabla, un 83.33% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que bajo esta modalidad a plazo indeterminado los trabajadores tienen una relación laboral positiva en la empresa. Del mismo modo, un 4.76% de los encuestados respondieron que “a veces” bajo esta modalidad a plazo indeterminado los trabajadores tienen una relación laboral positiva en la empresa. Por otro lado, un 2.38% de los encuestados respondieron que “casi nunca” bajo esta modalidad a plazo indeterminado los trabajadores tienen una relación laboral positiva en la empresa. Por último, un 0.00% de los encuestados respondieron que “nunca” bajo esta modalidad a plazo indeterminado los trabajadores tienen una relación laboral positiva en la empresa.

4.1.7. Indicador: Prestación personal de servicio

- ¿Está usted de acuerdo que bajo esta modalidad de prestación de servicio la empresa tiene ciertas restricciones que pueden generar mayores costos laborales?

Tabla 7. Prestación personal de servicio - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	30	71.43	71.43
Frecuente	4	9.52	80.95
A veces	3	7.14	88.10
Casi nunca	3	7.14	95.24
Nunca	2	4.76	100.00
TOTAL	**42**	**100%**	

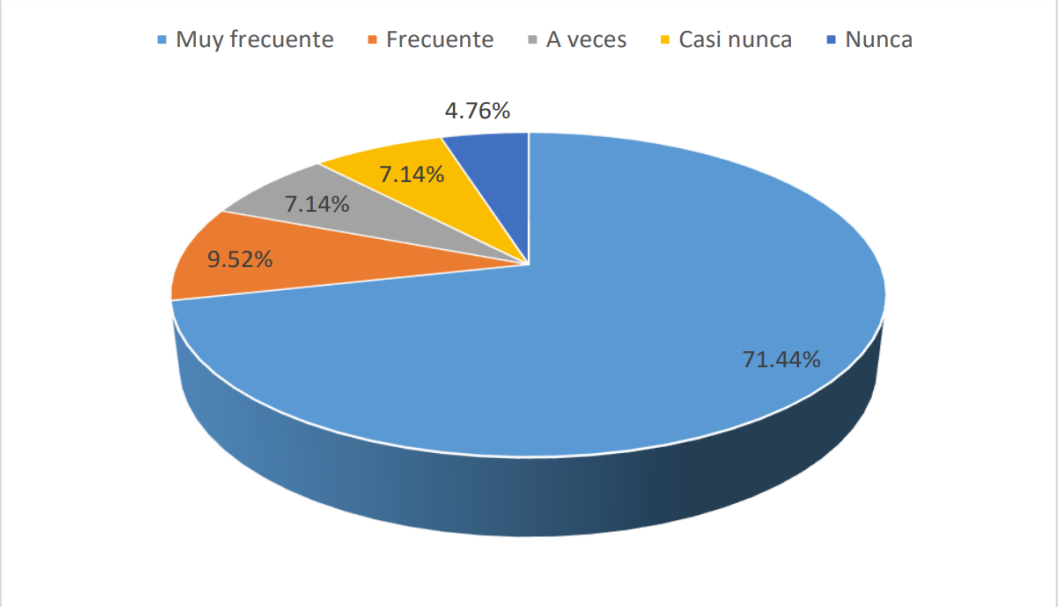


Figura 7. Prestación personal de servicio - I

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 71.43% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que bajo esta modalidad de prestación de servicio la empresa tiene ciertas restricciones que pueden generar mayores costos laborales. Siguiendo con la tabla, un 9.52% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que bajo esta modalidad de prestación de servicio la empresa tiene ciertas restricciones que pueden generar mayores costos laborales. Del mismo modo, un 7.14% de los encuestados respondieron que “a veces” bajo esta modalidad de prestación de servicio la empresa tiene ciertas restricciones que pueden generar mayores costos laborales. Por otro lado, un 7.14% de los encuestados respondieron que “casi nunca” bajo esta modalidad de prestación de servicio la empresa tiene ciertas restricciones que pueden generar mayores costos laborales. Por último, un 4.76% de los encuestados respondieron que “nunca” bajo esta modalidad de prestación de servicio la empresa tiene ciertas restricciones que pueden generar mayores costos laborales.

4.1.8. Indicador: Prestación personal de servicio

¿Está usted de acuerdo que bajo esta modalidad los trabajadores en su gran mayoría acuden a los entes reguladores a fin de que se reconozcan sus derechos laborales?

Tabla 8. Prestación personal de servicio - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	12	28.57	28.57
Frecuente	23	54.76	83.33
A veces	5	11.90	95.24
Casi nunca	2	4.76	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

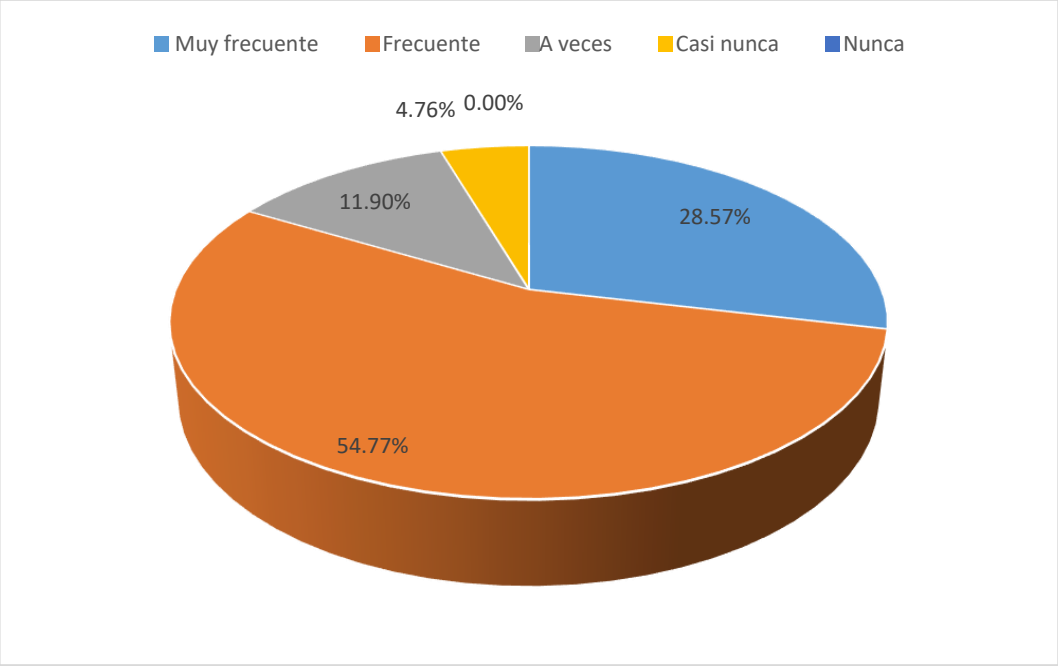


Figura 8. Prestación personal de servicio - II

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 28.57% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que bajo esta modalidad los trabajadores en su gran mayoría acuden a los entes reguladores a fin de que se reconozcan sus derechos laborales. Siguiendo con la tabla, un 54.76% de los encuestados respondieron quees “frecuente” que bajo esta modalidad los trabajadores en su gran mayoría acuden a los entes reguladores a fin de que se reconozcan sus derechos laborales. Del mismo modo, un 11.90% de los encuestados respondieron que “a veces” bajo esta modalidad los trabajadores en su gran mayoría acuden a los entes reguladores a fin de que se reconozcan sus derechos laborales. Por otro lado, un 4.76% de los encuestados respondieron que “casi nunca” bajo esta modalidad los trabajadores en su gran mayoría acuden a los entes reguladores a fin de que se reconozcan sus derechos laborales. Por último, un 0.00% de los encuestados respondieron que “nunca” bajo esta modalidad los trabajadores en su gran mayoría acuden a los entes reguladores a fin de que se reconozcan sus derechos laborales.

4.1.9. Indicador: Prestación personal de servicio

- ¿Está usted de acuerdo que bajo esta modalidad las empresas evitan el pago de los beneficios que corresponden a diferencia de otras modalidades de contrato?

Tabla 9. Prestación personal de servicio - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	36	85.71	85.71
Frecuente	3	7.14	92.86
A veces	1	2.38	95.24
Casi nunca	0	0.00	95.24
Nunca	2	4.76	100.00
Total	**42**	**100%**	

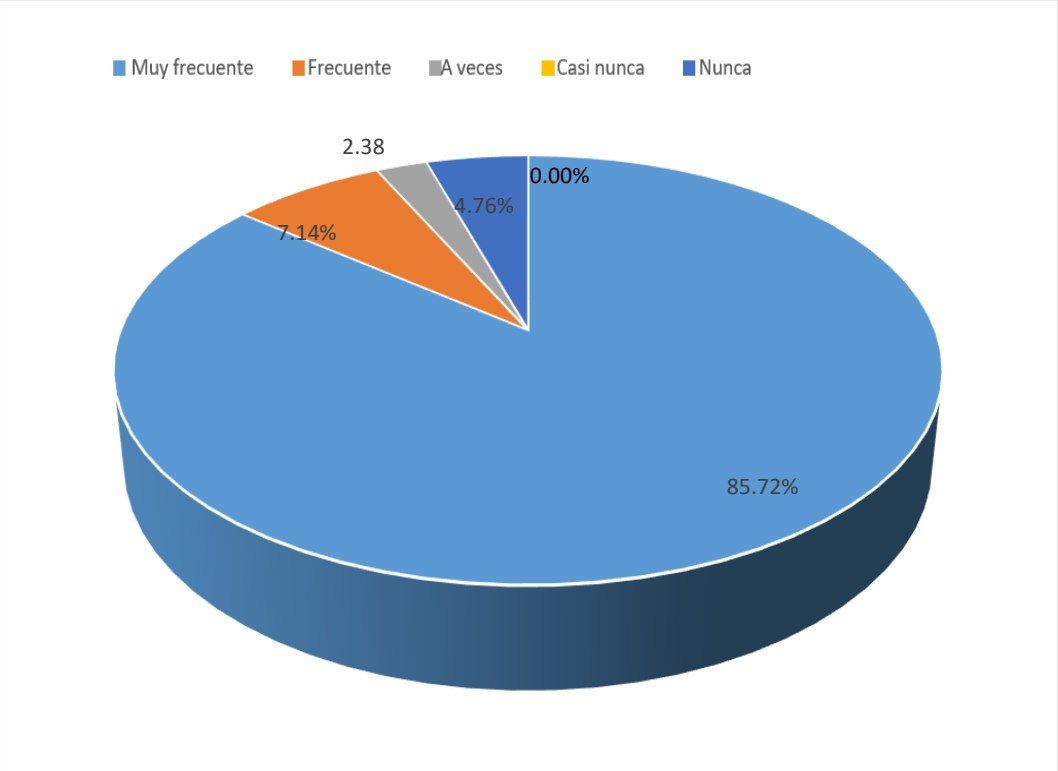


Figura 9. Prestación personal de servicio - III

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 85.71% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que bajo esta modalidad las empresas evitan el pago de los beneficios que corresponden a diferencia de otras modalidades de contrato. Siguiendo con la tabla, un 7.14% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que bajo esta modalidad las empresas evitan el pago de los beneficios que corresponden a diferencia de otras modalidades de contrato. Del mismo modo, un 2.38% de los encuestados respondieron que “a veces” bajo esta modalidad las empresas evitan el pago de los beneficios que corresponden a diferencia de otras modalidades de contrato. Por otro lado, un 0.00% de los encuestados respondieron que “casi nunca” bajo esta modalidad las empresas evitan el pago de los beneficios que corresponden a diferencia de otras modalidades de contrato. Por último, un 4.76% de los encuestados respondieron que “nunca” bajo esta modalidad las empresas evitan el pago de los beneficios que corresponden a diferencia de otras modalidades de contrato.

4.1.10. Indicador: Rendimiento

- ¿Está usted de acuerdo que los contratos laborales pueden influir en el rendimiento de los trabajadores en las empresas?

Tabla 10. Rendimiento - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	9	21.43	21.43
Frecuente	29	69.05	90.48
A veces	1	2.38	92.86
Casi nunca	2	4.76	97.62
Nunca	1	2.38	100.00
Total	**42**	**100%**	

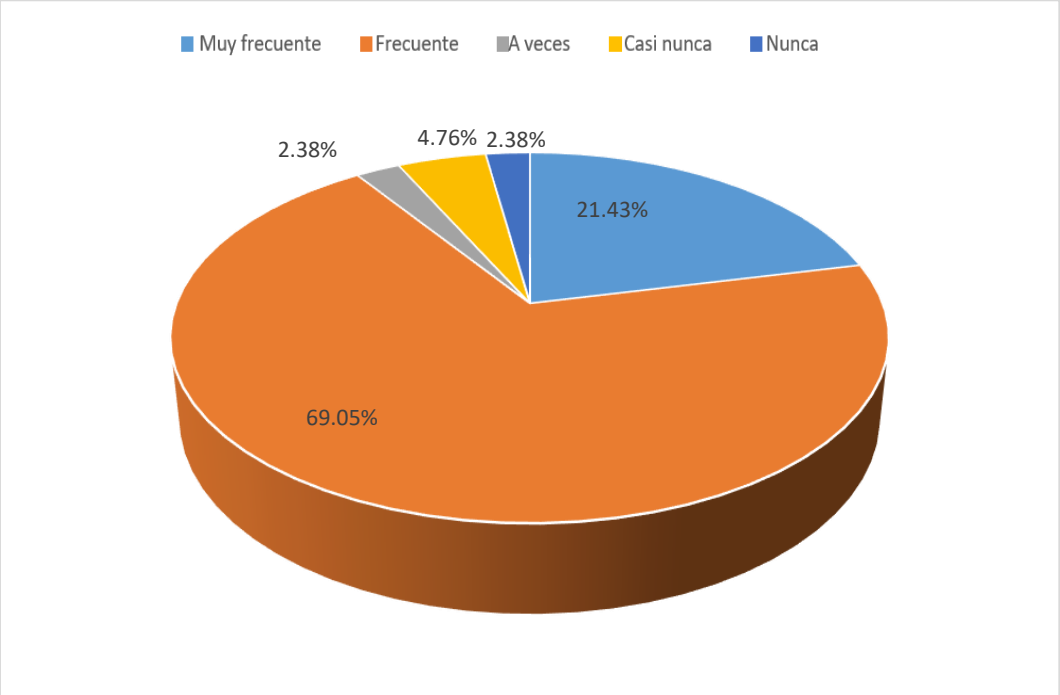


Figura 10. Rendimiento - I

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 21.43% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que los contratos laborales pueden influir en el rendimiento de los trabajadores en las empresas. Siguiendo con la tabla, un 69.05% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que los contratos laborales pueden influir en el rendimiento de los trabajadores en las empresas. Del mismo modo, un 2.38% de los encuestados respondieron que “a veces” los contratos laborales pueden influir en el rendimiento de los trabajadores en las empresas. Por otro lado, un 4.76% de los encuestados respondieron que “casi nunca” los contratos laborales pueden influir en el rendimiento de los trabajadores en las empresas. Por último, un 2.38%de los encuestados respondieron que “nunca” los contratos laborales pueden influir en el rendimiento de los trabajadores en las empresas.

4.1.11. Indicador: Rendimiento

- ¿Está usted de acuerdo que el rendimiento de la producción está asociado en las modalidades de contrato que realiza con sus trabajadores la empresa?

Tabla 11. Rendimiento - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	24	57.14	57.14
Frecuente	8	19.05	76.19
A veces	5	11.90	88.10
Casi nunca	2	4.76	92.86
Nunca	2	4.76	97.62
Total	**42**	**100%**	

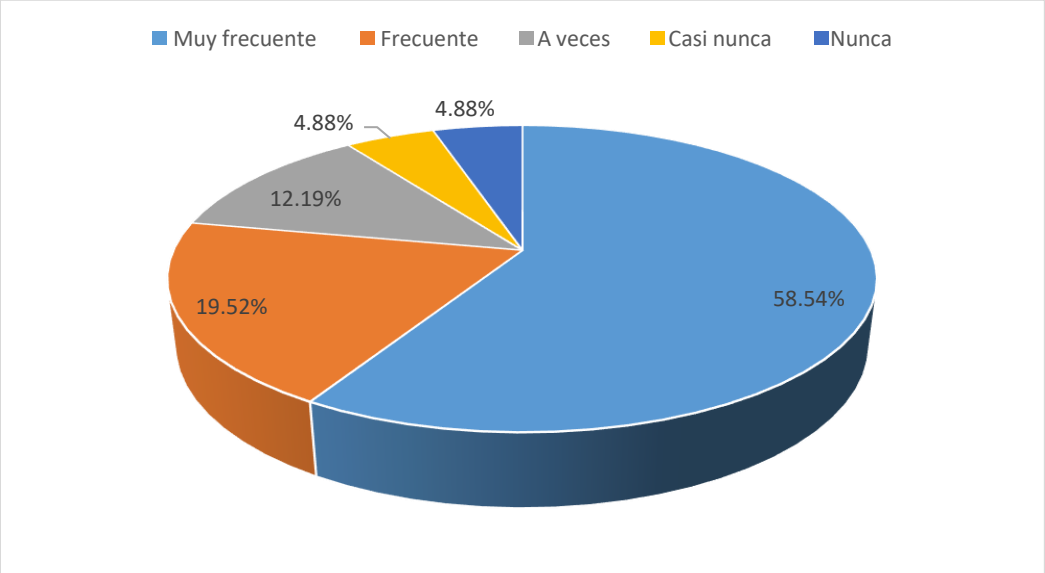


Figura 11. Rendimiento - II

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 57.14% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que el rendimiento dela producción está asociado en las modalidades de contrato que realiza con sus trabajadores la empresa. Siguiendo con la tabla, un 19.05% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que el rendimiento de la producción está asociado en las modalidades de contrato que realiza con sus trabajadores la empresa. Del mismo modo, un 11.90% de los encuestados respondieron que “a veces” el rendimiento de la producción está asociado en las modalidades de contrato que realiza con sus trabajadores la empresa. Por otro lado, un 4.76% de los encuestados respondieron que “casi nunca” el rendimiento de la producción está asociado en las modalidades de contrato que realiza con sustrabajadores la empresa. Por último, un 4.76% de los encuestados respondieron que “nunca” el rendimiento de la producción está asociadoen las modalidades de contrato que realiza con sus trabajadores la empresa.

4.1.12. Indicador: Rendimiento

- ¿Está usted de acuerdo que el rendimiento de la producción depende de las condiciones económicas u otros incentivos que otorgan las empresasa sus trabajadores?

Tabla 12. Rendimiento - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	16	38.10	38.10
Frecuente	21	50.00	88.10
A veces	2	4.76	92.86
Casi nunca	3	7.14	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

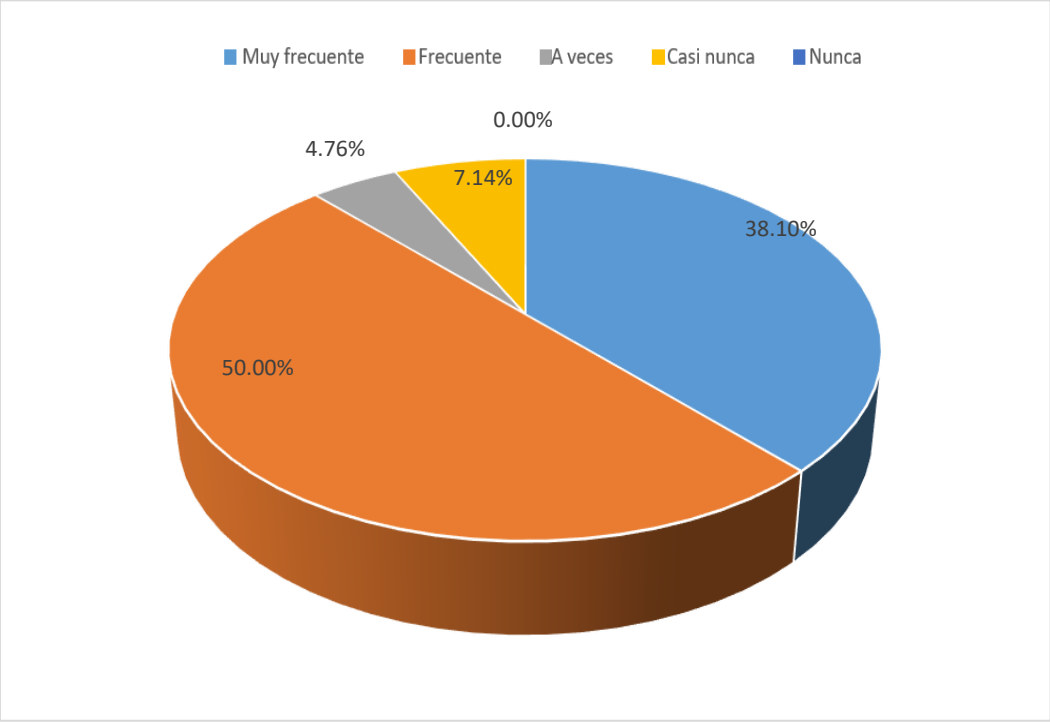


Figura 12. Rendimiento - III

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 38.10% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que el rendimiento dela producción depende de las condiciones económicas u otros incentivosque otorgan las empresas a sus trabajadores. Siguiendo con la tabla, un 50.00% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que el rendimiento de la producción depende de las condiciones económicas u otros incentivos que otorgan las empresas a sus trabajadores. Del mismo modo, un 4.76% de los encuestados respondieron que “a veces” el rendimiento de la producción depende de las condiciones económicas u otros incentivos que otorgan las empresas a sus trabajadores. Por otro lado, un 7.14% de los encuestados respondieron que “casi nunca” el rendimiento de la producción depende de las condiciones económicas u otros incentivos que otorgan las empresas a sus trabajadores. Por último,un 0.00% de los encuestados respondieron que “nunca” el rendimiento de la producción depende de las condiciones económicas u otros incentivos que otorgan las empresas a sus trabajadores.

4.1.13. Indicador: Ingresos de los trabajadores

- ¿Está usted de acuerdo que los ingresos de los trabajadores están asociadas al tipo de contrato laboral en el que se ha suscrito que puedenser por necesidad del mercado?

Tabla 13. Ingresos de los trabajadores - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	10	23.81	23.81
Frecuente	28	66.67	90.48
A veces	2	4.76	95.24
Casi nunca	2	4.76	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

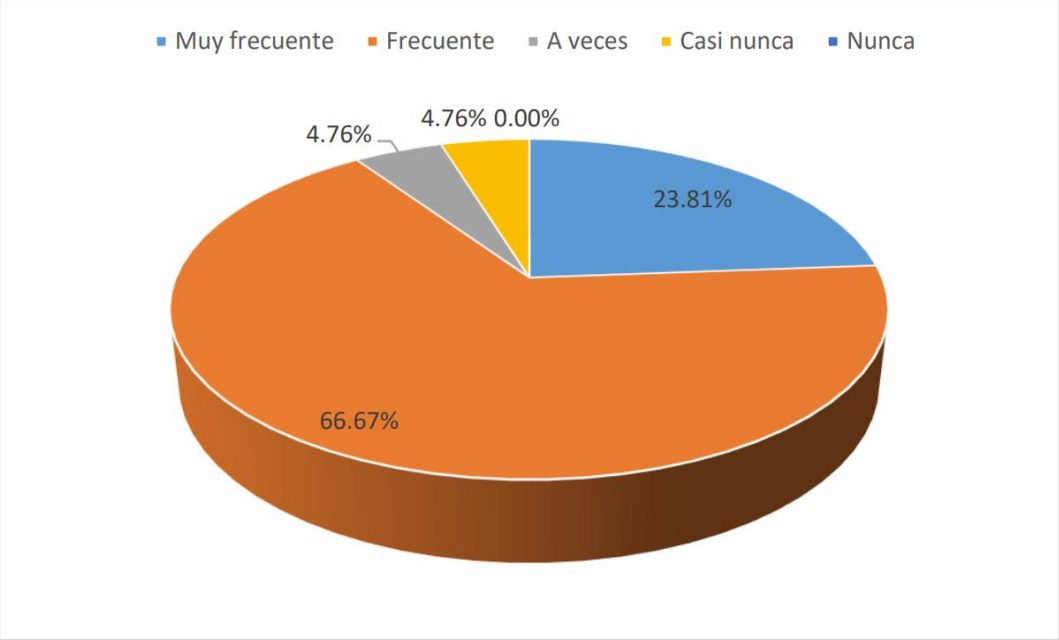


Figura 13. Ingresos de los trabajadores – I

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 23.81% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que los ingresos de los trabajadores están asociadas al tipo de contrato laboral en el que se ha suscrito que pueden ser por necesidad del mercado. Siguiendo con latabla, un 66.67% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que los ingresos de los trabajadores están asociadas al tipo de contratolaboral en el que se ha suscrito que pueden ser por necesidad del mercado. Del mismo modo, un 4.76% de los encuestados respondieron que “a veces” los ingresos de los trabajadores están asociadas al tipo de contrato laboral en el que se ha suscrito que pueden ser por necesidad del mercado. Por otro lado, un 4.76% de los encuestados respondieron que “casi nunca” los ingresos de los trabajadores están asociadas al tipode contrato laboral en el que se ha suscrito que pueden ser por necesidaddel mercado. Por último, un 0.00% de los encuestados respondieron que“nunca” los ingresos de los trabajadores están asociadas al tipo de contrato laboral en el que se ha suscrito que pueden ser por necesidad del mercado.

4.1.14. Indicador: Ingresos de los trabajadores

- ¿Está usted de acuerdo que los ingresos de los trabajadores por contratos de temporada influyen directamente en la productividad empresarial de las industrias madereras?

Tabla 14. Ingresos de los trabajadores - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	34	80.95	80.95
Frecuente	7	16.67	97.62
A veces	1	2.38	100.00
Casi nunca	0	0.00	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

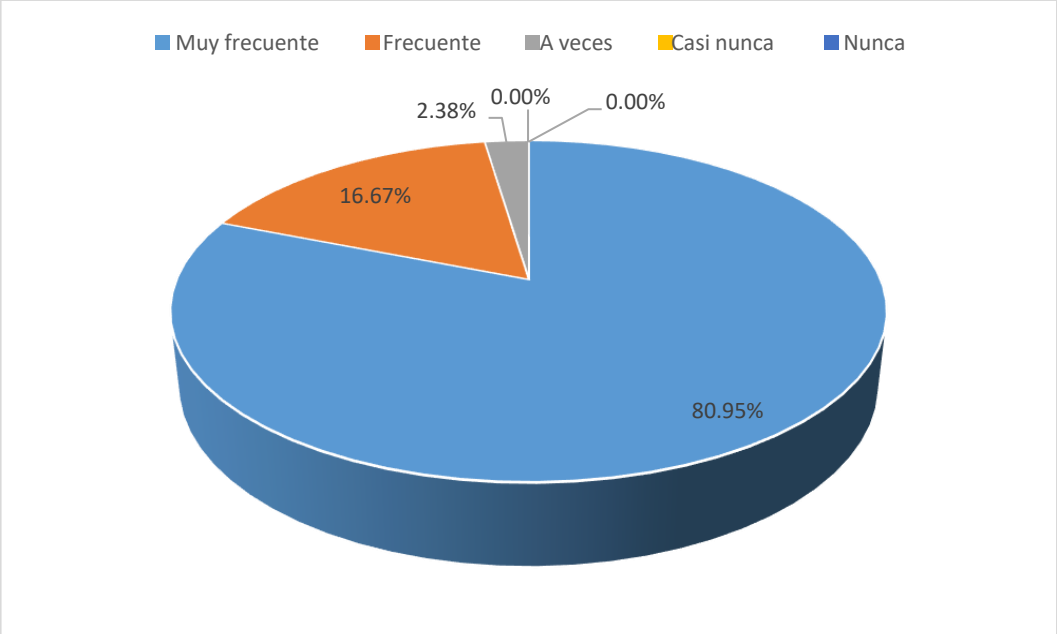


Figura 14. Ingresos de los trabajadores - II

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 80.95% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que los ingresos de los trabajadores por contratos de temporada influyen directamente en la productividad empresarial de las industrias madereras. Siguiendo con la tabla, un 16.67% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que los ingresos de los trabajadores por contratos de temporada influyen directamente en la productividad empresarial de las industrias madereras. Del mismo modo, un 2.38% de los encuestados respondieronque “a veces” los ingresos de los trabajadores por contratos de temporada influyen directamente en la productividad empresarial de las industrias madereras. Por otro lado, un 0.00% de los encuestadosrespondieron que “casi nunca” los ingresos de los trabajadores por contratos de temporada influyen directamente en la productividad empresarial de las industrias madereras. Por último, un 0.00% de los encuestados respondieron que “nunca” los ingresos de los trabajadores por contratos de temporada influyen directamente en la productividad empresarial de las industrias madereras.

4.1.15. Indicador: Ingresos de los trabajadores

- ¿Está usted de acuerdo que las políticas de las empresas están empeñadas a tener contratos laborales mucho más favorables para el empleador para evitar sobrecostos laborales?

Tabla 15. Ingresos de los trabajadores - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	10	23.81	23.81
Frecuente	27	64.29	88.10
A veces	4	9.52	97.62
Casi nunca	1	2.38	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

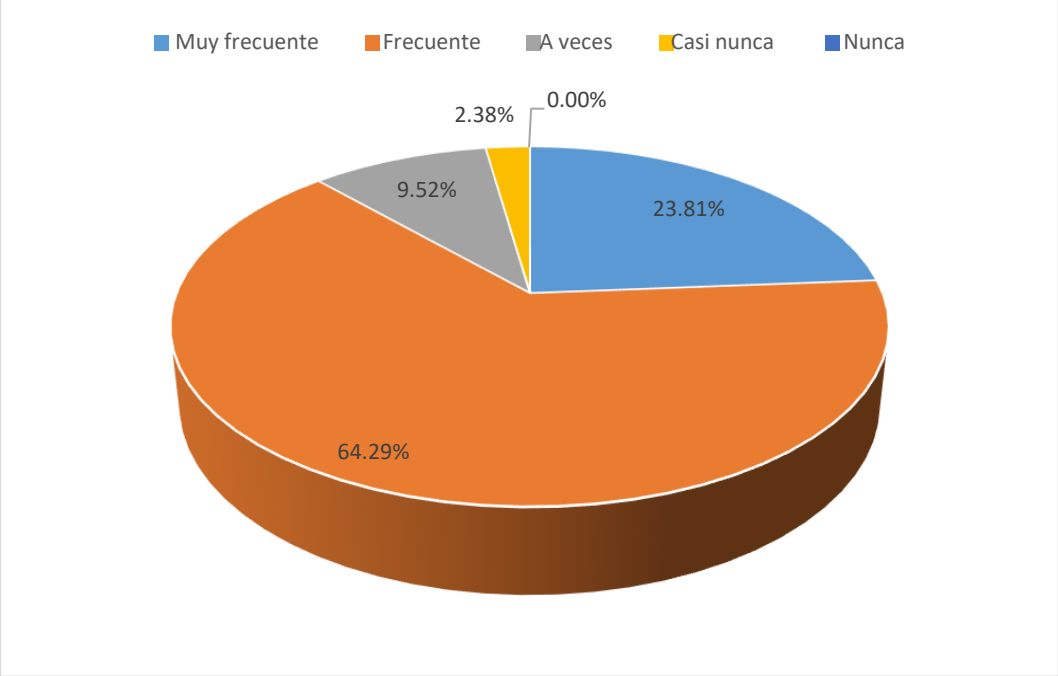


Figura 15. Ingresos de los trabajadores - III

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 23.81% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que las políticas de las empresas están empeñadas a tener contratos laborales mucho más favorables para el empleador para evitar sobrecostos laborales. Siguiendo con la tabla, un 64.29% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que las políticas de las empresas están empeñadas a tener contratos laborales mucho más favorables para el empleador para evitar sobrecostos laborales. Del mismo modo, un 9.52% de los encuestados respondieron que “a veces” las políticas de las empresas están empeñadas a tener contratos laborales mucho más favorables para el empleador para evitar sobrecostos laborales. Por otro lado, un 2.38% de los encuestados respondieron que “casi nunca” las políticas de las empresas están empeñadas a tener contratos laborales mucho más favorables para el empleador para evitar sobrecostos laborales. Por último, un 0.00% de los encuestados respondieron que “nunca” las políticas de las empresas están empeñadas a tener contratos laborales mucho más favorables para el empleador para evitar sobrecostos laborales.

4.1.16. Indicador: Relación Laboral

- ¿Está usted de acuerdo con que la relación laboral con cada uno de lostrabajadores se debe llevar de manera horizontal en el que exista las buenas prácticas laborales?

Tabla 16. Relación Laboral - I

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	32	76.19	76.19
Frecuente	6	14.29	90.48
A veces	2	4.76	95.24
Casi nunca	2	4.76	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

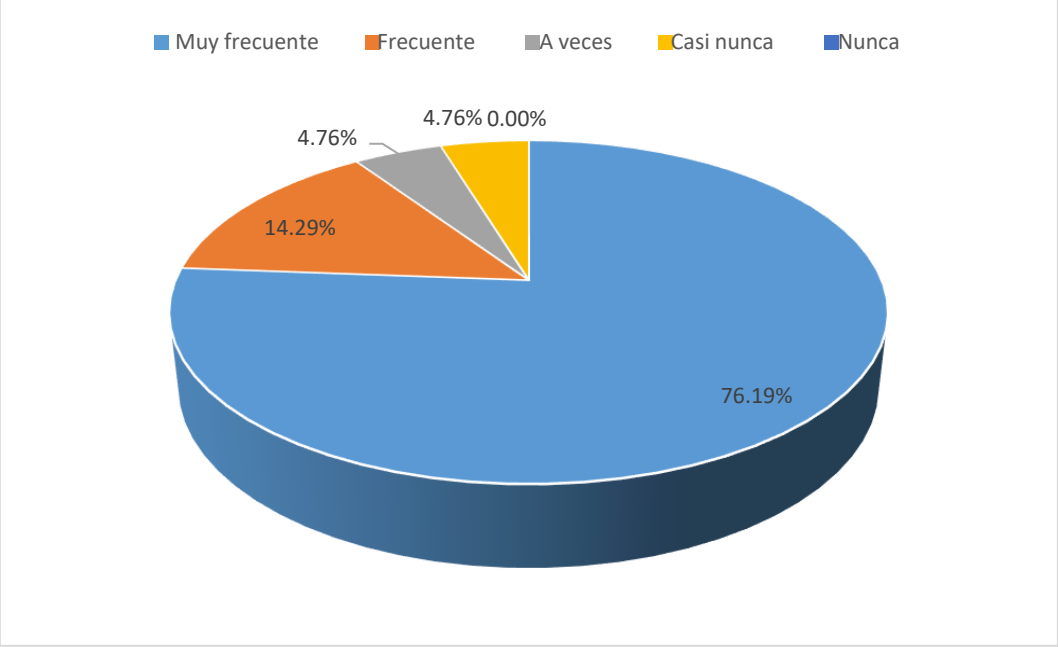


Figura 16. Relación Laboral - I

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 76.19% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que la relación laboral con cada uno de los trabajadores se debe llevar de manera horizontal enel que exista las buenas prácticas laborales. Siguiendo con la tabla, un 14.29% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que la relación laboral con cada uno de los trabajadores se debe llevar de manera horizontal en el que exista las buenas prácticas laborales. Del mismo modo, un 4.76% de los encuestados respondieron que “a veces”la relación laboral con cada uno de los trabajadores se debe llevar de manera horizontal en el que exista las buenas prácticas laborales. Por otro lado, un 4.76% de los encuestados respondieron que “casi nunca” la relación laboral con cada uno de los trabajadores se debe llevar de manera horizontal en el que exista las buenas prácticas laborales. Por último, un 0.00% de los encuestados respondieron que “nunca” la relación laboral con cada uno de los trabajadores se debe llevar de manera horizontal en el que exista las buenas prácticas laborales.

4.1.17. Indicador: Relación Laboral

- ¿Está usted de acuerdo con que las empresas del sector maderero deberían contratar bajo las normas salariales y mantener un vínculo laboral prospectivo?

Tabla 17. Relación Laboral - II

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	25	59.52	59.52
Frecuente	9	21.43	80.95
A veces	2	4.76	85.71
Casi nunca	4	9.52	95.24
Nunca	2	4.76	100.00
Total	**42**	**100%**	

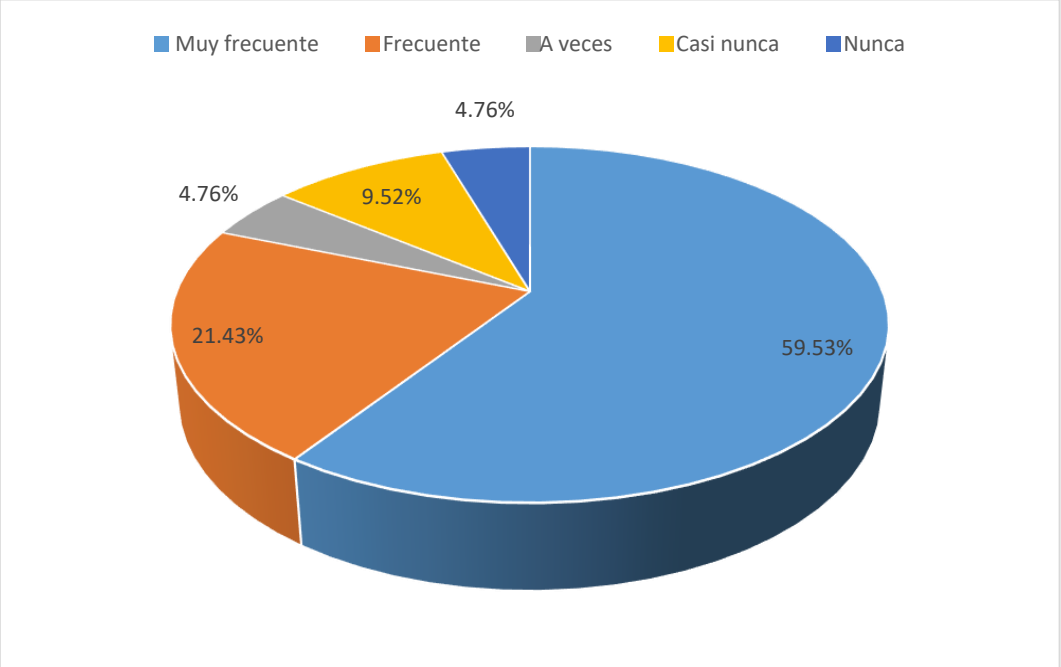


Figura 17. Relación Laboral - II

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 59.52% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que las empresas del sector maderero deberían contratar bajo las normas salariales y mantener un vínculo laboral prospectivo. Siguiendo con la tabla, un 21.43% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que las empresas del sector maderero deberían contratar bajo las normas salariales y mantener un vínculo laboral prospectivo. Del mismo modo, un 4.76% de los encuestados respondieron que “a veces” las empresas del sector maderero deberían contratar bajo las normas salariales y mantener un vínculo laboral prospectivo. Por otro lado, un 9.52% de los encuestados respondieron que “casi nunca” las empresas del sector maderero deberían contratar bajo las normas salariales y mantener un vínculo laboral prospectivo. Por último, un 4.76% de los encuestados respondieron que “nunca” las empresas del sector maderero deberían contratar bajo las normas salariales y mantener un vínculo laboral prospectivo.

4.1.18. Indicador: Relación Laboral

- ¿Está usted de acuerdo con que los empleadores deberían de otorgar los beneficios laborales a los trabajadores y mantener una relación laboral fructífero para la productividad?

Tabla 18. Relación Laboral - III

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy frecuente	7	16.67	16.67
Frecuente	33	78.57	95.24
A veces	2	4.76	100.00
Casi nunca	0	0.00	100.00
Nunca	0	0.00	100.00
Total	**42**	**100%**	

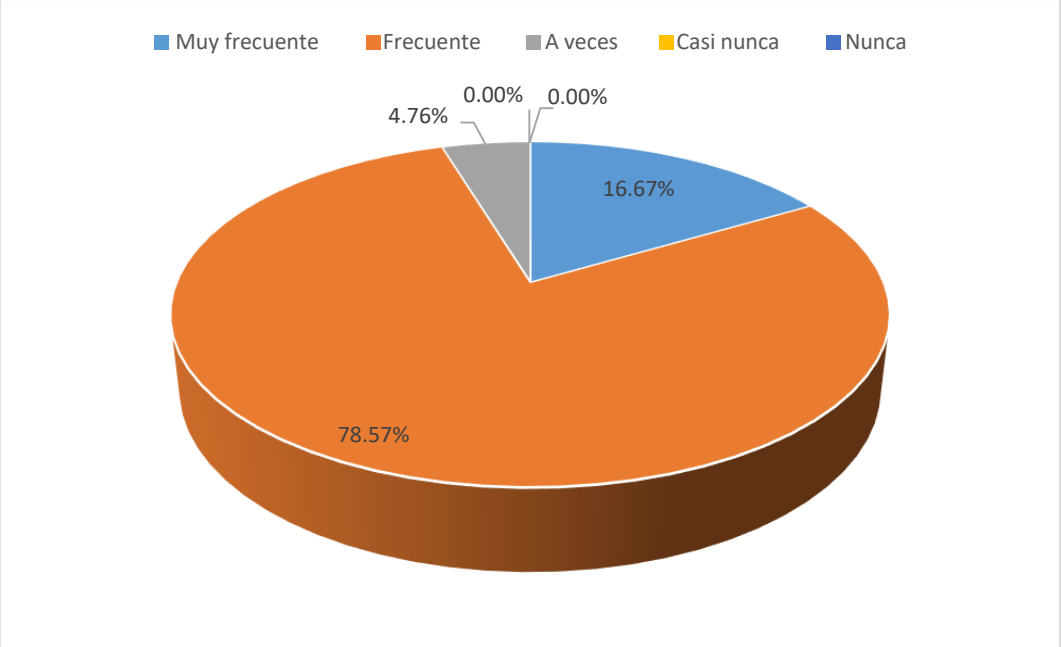


Figura 18. Relación Laboral - III

Análisis

Los resultados del análisis determinan que un 16.67% de los encuestados respondieron que es “muy frecuente” que los empleadores deberían de otorgar los beneficios laborales a los trabajadores y mantener una relación laboral fructífero para la productividad. Siguiendocon la tabla, un 78.57% de los encuestados respondieron que es “frecuente” que los empleadores deberían de otorgar los beneficios laborales a los trabajadores y mantener una relación laboral fructífero para la productividad. Del mismo modo, un 4.76% de los encuestados respondieron que “a veces” los empleadores deberían de otorgar los beneficios laborales a los trabajadores y mantener una relación laboral fructífero para la productividad. Por otro lado, un 0.00% de los encuestados respondieron que “casi nunca” los empleadores deberían de otorgar los beneficios laborales a los trabajadores y mantener una relación laboral fructífero para la productividad. Por último, un 0.00% de los encuestados respondieron que “nunca” los empleadores deberían de otorgar los beneficios laborales a los trabajadores y mantener unarelación laboral fructífero para la productividad.

4.2. DISCUSIÓN

De acuerdo a la investigación desarrollada y el objetivo general de la misma fue diagnosticar la situación actual de los contratos laborales que se generan en las empresas de la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019, sin cumplir la legislación laboral existiendo en gran medida una informalidad en los contratos de trabajo, por lo que existe un mínimo de personal acreditado por los empleadores ante la autoridad de trabajo mediante diversas modalidad de contrato de trabajo y alto grado de índice de incumplimiento de pago de beneficios laborales que sostienen las empresas de la actividad forestal.

Considerando que el diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad están dentro de los objetivos específicos a fin de establecer que contribuyen en el rendimiento de la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería, sin embargo, la precariedad de trabajadores contratados de manera informal, no tienen el mismo desempeño por la eventualidad en el que se encuentran laborando, además de no percibir sus derechos que le asiste por ley.

Otro de los objetivos específicos ha sido diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad a plazo indeterminado en el cual si las empresas mantienen personal de manera reducida cumpliendo con todo sus derechos laborales, sin embargo esto genera una desmotivación ante los trabajadores que no tienen esta condición en la empresa, más por

el contrario su situación es totalmente inestable y que no contribuyen en la equidad en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.

Por otro lado, uno de los objetivos específicos fue diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad en la prestación personal de servicios, que si bien losdiversos contratos a modalidad ya reflejan una garantía a los trabajadores que permite conocer sus derechos y obligaciones, asimismo el tiempo por el cual han sido contratados, lo que no ocurre con aquellos trabajadores fuera de planilla y que no son objeto de cumplimiento en sus derechos, por lo que la relación laboral son bastante complejas y con riesgos futuros de conflictos laborales ante la autoridad de trabajado reclamando sus derechos no reconocidos en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.

De los datos obtenidos se establece en concordancia con lo planteado en la hipótesis alterna que, si existe relación directa entre los contratos laborales que se generan en las empresas de la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Del diagnóstico realizado sobre los contratos laborales en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019 se concluye lo siguiente:

1. De los datos obtenidos se infiere que la tendencia de los contratos sujetos amodalidad que realizan los empleadores están orientados a minimizar los costos y reducción de pagos de beneficios sociales, maximizando el rendimiento de la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería.

2. De los datos obtenidos se infiere que las tendencias de los contratos sujetos a modalidad a plazo indeterminado garantizan a las empresas a mantener cargas sociales permanentes dando cumplimiento a las exigencias laboralescontribuyendo en la mejora de la producción y rendimiento de los trabajadores y los ingresos se incrementan para ambos casos de manera permanente en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.

3. De los datos obtenidos se infiere que las tendencias de los contratos sujetosa modalidad en la prestación personal de servicios motivan a que los trabajadores puedan realizar sus labores de manera eficiente que coadyuvan de manera significativa en la

producción y contribuyen que la relación laboral se consolide de acuerdo a los procedimientos de la normatividad laboral en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería, en la regiónde Ucayali 2019.

5.2. RECOMENDACIONES

Del diagnóstico realizado sobre los contratos laborales en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019 se recomienda que:

1. Los contratos sujetos a modalidad que realizan los empleadores deben estar orientados a formalizar la empleabilidad cumpliendo con los derechos y deberes de los trabajadores y orientados a minimizar los sobrecostos de pagos de beneficios sociales por reclamos al no estar en planilla electrónica, maximizando el rendimiento de los trabajadores en la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería.

2. Los contratos sujetos a modalidad a plazo indeterminado deben garantizar a las empresas a mantener cargas sociales evitando posibles controles posteriores que conlleven a gastos innecesarios por efecto de sanciones impuestas por la autoridad de trabajo, por otro lado, deben garantizar el cumplimiento de las exigencias laborales en la mejora de la producción e ingresos para los empleadores y trabajadores de manera permanente en las

industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.

3. Los contratos sujetos a modalidad en la prestación personal de servicios deben motivar a que los trabajadores realicen labores de manera eficiente que coadyuvan de manera significativa en la producción y la relación laboralde acuerdo a los procedimientos de le legislación laboral en las industrias detrasformación primaria en el distrito de Callería, en la región de Ucayali 2019.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Acosta, R. (2018). *Situación actual de las concesiones forestales en la región Loreto otorgadas entre los años 2003 – 2016 en el marco de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre 27308 y 29763.* Unap, Iquitos.

Acuña Sobrados, R.; Cárdenas Salazar, H. (2019). *Transformación y comercialización de madera sostenible proveniente de plantaciones forestales de cooperativas agrarias en la* ESAN, Lima.

Alcántara Coraquillo, L.; Corrales Romero, Z.; Ninanya Lagunas, J. (2018). *Planeamiento Estratégico de la Industria Peruana de la Madera.* Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima.

Altamirano Vascones, D. (2015). *Plan de negocios para la exportación de muebles artesanales a Estados Unidos 2015.* Universidad internacional de Ecuador, Ecuador.

Ardila Vera, S. (2009). *Diccionario de Términos Administrativos.* Ecuador: SENA.

Armijo Rodríguez, G. (2017). *Análisis de desarrollo económico-comercial del sector forestal de Chile en el periodo 2005-2015.* Universidad de Chile, Chile.

Bensusán Areous, G. (1982). *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado ysu expresión jurídica.* México: UAM-A, Colección Ensayos.

Deurojeanni, M. (setiembre de 2018). *Ocho errores de la gestión forestal.* Obtenido de http://www.ministeriodel ambiente.com

Ferrell, O.; Hirt Geoffrey, A. (2009). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante.* McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del trabajo en el Perú.* Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Giraldo Jara, D. (2005). *Diccionario para Contadores.* Lima: FECAT E.I.R.L. Golpet, M.; Ireland, R.; Hoskisson, R. (2007). *Administración Estratégica.* México D.F.: Learning Editores S.A.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación (5ª Ed.).* México: McGrawHill Educación.

Hernández, S. (2010). *Metodología de la investigación.* MEXICO: Mc Graw Hill.

Jan, L. (12 de marzo de 2012). *Rendimiento de madera*. Obtenido de http://www.uaa.mx

Johnston, M.; Marshall, G. (2009). *Administración de Ventas.* McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Jorge, V. (23 de ABRIL de 2010). *Industria Forestal*. Obtenido de http://industriaforestal-jorge.blogspot.com/

Meza, P. (2015). *Impacto de las concesiones forestales maderables de la Amazonía en la economía del Perú 2002-2011.* USAT.

Montero, J. (2013). *Modelo para Medición de Eficiencia real de Producción y Administración Integrada de Información en Planta de Beneficio.* Bogotá: Boletín Técnico N° 33.

Palomino Ochoa, J. (2019). *Manual Laboral Práctico.* Pucallpa: EDITUNU.

Palos Delgadillo, H., Hernández Padilla, V.; Pinedo cabellos, S. (2015). Propuestas para un modelos de estrategias de diferenciación para la industria maderera. *Red Internacional de investigadores en competitividad,1*, 19.

Ramos, N. (2003). *Metodología.* España.

Reynoso Castillo, C. (2011). *Los contratos de Trabajo.* México: Impreso en México/Printed in Mexico.

Rojas Baneo, J. (2015). *Diagnóstico de la situación actual del sector industrial maderero en la ciudad de Iquitos - Región Loreto.* UNAP, Iquitos.

Schimpf, R.; Sánchez Rugalde, R.; Ludueña, M.; Coronel de Renolfi, M. (2018). La cadena productiva de la industria de Santiago. *Revista solidaria*.

Silva Guzmán, J. A.; Ramírez Arango, M.; Fuentes Talavera, F. J. (2018). Diagnóstico de la industria primaria de las maderas tropicales en México. *Revista Mexicana de Ciencias Forestales*, 10.

Tamames, R.; Carreter, F.; Gallego, S. (2006). *Diccionario de Economía y Finanzas.* Alianza Editorial.

Vasquez, W. (2017). *Problemas comunes que afectan a la producción maderera en Ucayali.* Pucallpa.

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/ INDICADORES	INVESTIGACIÓN
PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles es la situación actual de los contratos laborales en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019? **PROBLEMAS ESPECIFICOS** ¿Cuál es la tendencia de los contratos sujetos a modalidad que contribuyen en el rendimiento de la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería? ¿Cuál es la tendencia de los contratos sujetos a modalidad a plazo indeterminado que contribuyen en los ingresos de los trabajadores en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería? ¿Cuál es la tendencia de los contratos sujetos a modalidad	**OBJETIVO GENERAL** Diagnosticar la situación actual de los contratos laborales en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** Diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad que contribuyen en el rendimiento de la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería. Establecer en qué medida incide la gestión de los recursos humanos en cuanto a los especialistas y profesionales constituye un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal.	**HIPOTESIS GENERAL** Los contratos laborales si repercuten en la relación laboral con los trabajadores en la producción maderera en la industria de transformación primaria en Callería, Ucayali 2019. **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS** De acuerdo al diagnóstico la tendencia de los contratos sujetos a modalidad que contribuyen en el rendimiento de la producción de madera en la industria de trasformación primaria en el distrito de Callería. Diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad a plazo indeterminado que contribuyen en los ingresos de los trabajadores en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.	**VARIABLE INDEPENDIENTE:(X)** Contratos laborales **VARIABLE DEPENDIENTE: (Y)** Producción de madera **VARIABLE INTERVINIENTE** Industria del distrito de Callería	**INDICADORES: (X)** X1: Contratos sujetosa modalidad X2: Modalidad a plazo indeterminadoX3: Prestación personal de servicio **INDICADORES: (Y)** Y1: Rendimiento Y2: Ingresos de lostrabajadores Y3: Relación laboral	1. **Tipo de Investigación** Básica. 2. **Nivel de Investigación** Descriptivo, correlacional, 3. **Método de Investigación** Diagnostico. 4. **Diseño de la Investigación** No experimental **5. Población y muestra:** 73 representantes de las industrias de la madera Callería y una muestra de 42 colaboradores. 6. **Técnicas** Encuestas

en la prestación personal de servicios que contribuyen en la relación laboral en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería?	Establecer en qué medida incide la gestión de los recursos humanos en cuanto a los servidores públicos contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal	Diagnosticar la tendencia de los contratos sujetos a modalidad en la prestación personal de servicios que contribuyen en la relación laboral en las industrias de trasformación primaria en el distrito de Callería.			Entrevistas Observación 7. **Instrumentos** Guía de Observación Cuestionarios.

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al diagnóstico de la investigación titulada: "**SITUACIÓN ACTUAL DE LOS CONTRATOS LABORALES EN LA PRODUCCIÓN MADERERA EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN PRIMARIA EN CALLERÍA, UCAYALI 2019".** Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, tomando en cuenta la escala valorativa.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	VALOR
MF	Muy frecuente	5
F	Frecuente	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN REACTIVA DEL RIESGO DE DESATRES					
	DIMENSIÓN: CONTRATOS LABORALES	MF	F	AV	CN	N
1	¿Está de acuerdo usted que su empresa tiene contratos laborales con sus trabajadores?					
2	¿Usted está de acuerdo con que los contratos aseguran la estabilidad y la producción en su empresa?					
3	¿Está usted de acuerdo con que los contratos contribuyen a evitar conflictos innecesarios en su empresa?					
	DIMENSIÓN: MODALIDAD A PLAZO INDETERMINADO					
4	¿Está usted de acuerdo en que la modalidad a plazo indeterminado permite al trabajador contar con los beneficios laborales?					

5	¿Está usted de acuerdo que bajo la modalidad a plazo indeterminado a la empresa le genera mayores desembolsos por beneficios a que corresponden a trabajadores en su empresa?					
6	¿Está usted de acuerdo que bajo esta Modalidad a plazo indeterminado los trabajadores tienen una relación laboral positiva en la empresa?					
	DIMENSIÓN: PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIO					
7	¿Está usted de acuerdo que bajo esta modalidad de prestación de servicio la empresa tiene ciertas restricciones que pueden generar mayores costos laborales?					
8	¿Está usted de acuerdo que bajo esta modalidad los trabajadores en su gran mayoría acuden a los entes reguladores a fin de que se reconozcan sus derechos laborales?					
9	¿Está usted de acuerdo que bajo esta modalidad las empresas evitan el pago de los beneficios que corresponden a diferencia de otras modalidades de contrato?					
	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO					
10	¿Está usted de acuerdo que los contratos aborales pueden influir en el rendimiento de los trabajadores en las empresas?					
11	¿Está usted de acuerdo que el rendimiento de la producción está asociada en las modalidades de contrato que realiza con sus trabajadores la empresa?					
12	¿Está usted de acuerdo que el rendimiento de la producción depende de las condiciones económicas u otros incentivos que otorgan las empresas a sus trabajadores?					
	DIMENSIÓN: INGRESOS DE LOS TRABAJADORES					
13	¿Está usted de acuerdo que los ingresos de los trabajadores están asociadas al tipo de contrato laboral en el que se ha suscrito que pueden ser por necesidad del mercado?					
14	¿Está usted de acuerdo que los ingresos de los trabajadores por contratos de temporada influyen directamente en la productividad empresarial de las industrias madereras?					
15	¿Está usted de acuerdo que las políticas de las empresas están empeñadas a tener contratos laborales mucho más favorables para el empleador para evitar sobrecostos laborales?					
	DIMENSIÓN: RELACIÓN LABORAL					
16	¿Está usted de acuerdo con que la relación laboral con cada uno de los trabajadores se debe llevar de manera horizontal en el que existan las buenas prácticas laborales?					

17	¿Está usted de acuerdo con que las empresasdel sector maderero deberían contratar bajo las normas salariales y mantener un vínculo laboral prospectivo?					
18	¿Está usted de acuerdo con que los empleadores deberían de otorgar los beneficios laborales a los trabajadores y mantener una relación laboral fructífero para laproductividad?					

Gracias por su participación.