



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN**

Los Derechos Laborales y su relación con el Desempeño de los Trabajadores  
del Grupo TRC -Trujillo 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN

#### **AUTORA**

Lesli Juanita del Soleil Alama Alvarado

#### **ASESORA METODÓLOGA**

Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez

#### **ASESORA ESPECIALISTA**

Mg. Nancy Deifilia Aguilar Aragón

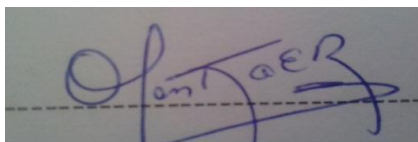
#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Del Talento Humano

TRUJILLO- PERÚ

2017

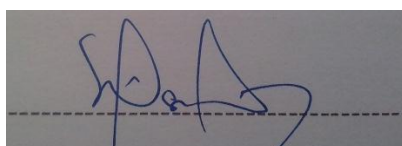
## Página del Jurado



---

Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez

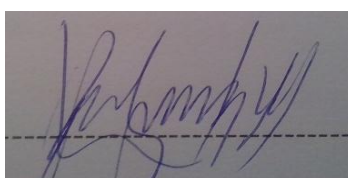
Presidente



---

Mg. Nancy Deifilia Aguilar Aragón

Secretario



---

Dra. Patricia Mendoza Rodríguez

Vocal

## Dedicatoria

Quiero agradecer primeramente a mi Dios porque, Él estuvo conmigo desde el inicio de mi carrera, Él supo guiarme y darme mucha sabiduría necesaria para logra captar cada nueva enseñanza y porque sé que Él cada cosa lo hace a su tiempo perfecto. Salmos 138:8

Así mismo a mi hermosa familia quienes por ellos soy lo que soy. A mis padres Guillermo Martin Alama Moran y Luisa Cleotilde Alvarado Abanto por su apoyo, consejos, amor y ayudarme con los recursos necesarios para estudiar a pesar de tantas épocas difíciles, ellos nunca dieron marcha atrás.

A mi hermano hermoso Martin Rainier Alama Alvarado que es un ejemplo a seguir, gracias por motivarme en momentos en el que quería rendirme, sin embargo el me daba aliento para seguir luchando y alcanzar mi objetivo. Gracias por estar siempre presente para poder realizar cada objetivo en mi vida y guiarme en esta hermosa etapa de mi vida profesional.

## **Agradecimiento**

Primeramente estoy infinitamente agradecida a Dios por cuidarme, guiarme y darme las fuerzas para seguir estudiando con mucha motivación pese a las muchas dificultades que se hallan presentado , gracias mi Dios.

A mis queridos padres quienes me brindaron su amor, su confianza y sobre todo me instruyeron a valorar cada cosa que tengo, demostrando a través mis buenos valores como puntualidad, responsabilidad y empatía. Todo ello me ayudó a lograr mis metas siendo mi motor y motivo para seguir adelante.

A mi familia, gracias por sus consejos y apoyo incondicional porque no solo bastó con un abrazo sino con palabras alentadoras para seguir luchando y ser una mejor persona, muchas gracias.

A mis queridos amigos por cada aliento, versículo de la biblia, ánimo y cariño para continuar perseverando y lograr mi meta. Infinitamente agradecida.

## **Declaratoria de autenticidad**

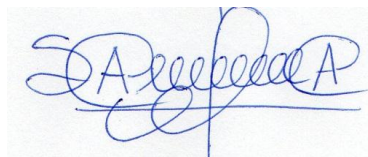
Yo, Alama Alvarado Lesli Juanita del Soleil identificada con DNI N° 71381449, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Finalmente autorizo a la Universidad César Vallejo, publicar el presente trabajo de investigación si así lo cree conveniente.

Trujillo, Diciembre del 2017



---

Lesli Juanita del Soleil Alama Alvarado

DNI: 71381449

## **Presentación**

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presente ante ustedes la tesis titulada “Los derechos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC – Trujillo 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

## Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	13
1.1. Realidad Problemática .....	13
1.2. Trabajos Previos .....	15
1.3. Teorías Relacionadas Al Tema.....	16
1.3.1 Los Derechos Humanos. ....	16
1.3.1.1 Breve Reseña Histórica. ....	16
1.3.2 Los Derechos Laborales.....	20
1.3.3 Los Derechos Laborales en el Perú.....	20
1.3.4 Obligaciones del empleador. ....	22
1.3.4.2 Remuneración.....	23
1.3.4.3 Jornada laboral. ....	24
1.3.4.5 Beneficios sociales. ....	26
1.3.5 Desempeño Laboral.....	28
1.3.5.1 Factores que influyen en el desempeño laboral.....	29
1.3.5.1 Factores en la evaluación del desempeño laboral. ....	31
1.3.5.2 Principios de la evaluación del desempeño. ....	31
1.3.5.3 Importancia de la evaluación del desempeño. ....	32
1.3.5.4 Evaluación Del Desempeño Laboral.....	33
Evaluación de 360º.....	34

1.4. Formulación del Problema .....	35
1.5. Justificación de estudio .....	36
1.6. Hipótesis .....	36
1.7. Objetivos .....	36
III. Método .....	39
2.1. Diseño de Investigación .....	39
2.2. Variables, Operacionalización.....	40
2.3. Población y Muestra.....	42
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	43
2.5. Métodos de Análisis de Datos.....	45
2.6. Aspectos Éticos.....	45
III. Resultados .....	47
3.1. Generalidades de la empresa .....	47
Objetivo 1. Cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores del Grupo TRC Trujillo 2017.....	48
Objetivo 2. Desempeño actual los trabajadores del Grupo TRC Trujillo 2017. ....	55
Objetivo 3. Relación entre el contrato de trabajo y el desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017 .....	62
Objetivo 4. Relación entre remuneración y el desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017 .....	63
Objetivo 5. Relación entre jornada laboral y desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017 .....	64
Objetivo 6. Relación entre descanso remunerado y el desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017 .....	65
Objetivo 7. Relación entre beneficios sociales y el desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017 .....	66



Objetivo General. Relación entre el cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC, Trujillo 2017 .....	67
IV. Discusión .....	70
VI. Recomendaciones .....	75
VIII. Anexos .....	79

## Resumen

La presente tesis titulada: Los derechos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC - Trujillo 2017, tuvo como propósito determinar la relación entre el cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC. La muestra estuvo conformada por los 217 trabajadores que laboran dentro del Grupo TRC de la ciudad de Trujillo, para la siguiente investigación se utilizó como instrumento dos cuestionarios para los derechos laborales y desempeño laboral respectivamente. Los datos fueron procesados en los programas de Microsoft Excel y Spss, donde se empleó el coeficiente Chi- Cuadrado como prueba estadística. Se concluye que solo el 50% de los derechos laborales se llega a cumplir en los trabajadores del Grupo TRC; el nivel de desempeño actual de los trabajadores del Grupo TRC es bueno ya que 50% cumplen con las tareas que se les encomienda, laboran de manera profesional, entre otros; existe una relación positiva (0.11%) entre el contrato de trabajo y desempeño laboral indicando que los trabajadores del Grupo TRC consideran importante; hay existe una relación positiva (0.48%) entre descanso remunerado y desempeño laboral, ya que algunos de los trabajadores del Grupo TRC cuentan con una remuneración por vacaciones, CTS; asimismo existe una relación positiva de 6.25% entre beneficios sociales y desempeño laboral, logrando que los trabajadores del Grupo TRC tengan un buen desempeño laboral ya que cuentan con todos los beneficios sociales y Finalmente se concluye que el cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC de la ciudad de Trujillo se relacionan positivamente, alcanzando sus metas y objetivo a través de una estabilidad en el mercado laboral.

Palabras claves: Derechos laborales, desempeño laboral, contrato de trabajo remuneración, calidad, orientación de resultados.

## **Abstract**

This thesis entitled: "Labor rights and their relationship with the performance of the workers of the TRC Group - Trujillo 2017", had the purpose of determining the relationship between compliance with labor rights and the performance of the workers of the TRC Group. The sample consisted of the 217 workers who work within the TRC Group of the city of Trujillo. For the following investigation, two questionnaires were used as a tool for labor rights and job performance, respectively. The data were processed in the Microsoft Excel and Spss programs, where the Chi-square coefficient was used as a statistical test. It is concluded that only 50% of the labor rights are achieved in the workers of the TRC Group; the level of current performance of the workers of the TRC Group is good, since 50% fulfill the tasks entrusted to them, work in a professional manner, among others; there is a positive relationship (0.11%) between the work contract and job performance, indicating that the workers of the TRC Group consider it important; there is a positive relationship (0.48%) between paid rest and work performance, since some of the workers of the TRC Group have a vacation compensation, CTS; There is also a positive relationship of 6.25% between social benefits and job performance, achieving that the workers of the TRC Group have a good work performance since they have all the social benefits and Finally it is concluded that the fulfillment of labor rights and the performance of the workers of the TRC Group of the city of Trujillo relate positively, reaching their goals and objective through a stability in the labor market.

Keywords: Labor rights, work performance, work contract, remuneration, quality, results orientation.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## I. Introducción

### 1.1. Realidad Problemática

Al paso de los años hemos podido observar en el mundo, diferentes casos de violencia contra los derechos laborales en los seres humanos. Así mismo la sociedad estaba envuelta por la explotación laboral, ya que el hombre era visto como un objeto de trabajo, como consecuencia de ello provocó en muchos de los trabajadores un bajo rendimiento en el desempeño laboral y a realizar grandes jornadas de protesta contra la defensa de sus derechos. Estos actos de violencia a los derechos laborales han logrado que las personas lleguen a defender y conseguir un mejor rendimiento en sus puestos de trabajo.

Frente a estos movimientos que la población realizaba, el Estado logró tomar conciencia y garantizó una mayor seguridad, bienestar y desarrollo integral para cada uno de ellos. Asimismo contamos con entidades internacionales que benefician a los empleados y trabajadores para proteger su condición y bienestar laborales, entre ellos tenemos a la Organización Internacional de Trabajo conocida como OIT, este organismo tiene como objetivo principal el establecimiento y supervisión de las normas internacionales de trabajo para una mejor condición laboral, la Declaración Universal de los Derechos Humanos que fue proclamada en el año de 1948 estableciendo por primera vez los derechos humanos fundamentales que protegen a todas las personas del mundo entero, tanto en lo político, cultural, social, económico. De manera local contamos con el Centro De Asesoría Laboral del Perú o conocida como CEDAL, cuya función es fortalecer y promover los derechos laborales en el sector empresarial y social sin restricciones por parte del estado, a través de un modelo de justicia económica y social desarrollando líderes capaces de defender sus derechos.

En el Perú contamos con normas legales que defienden los derechos laborales; estas normas se encuentran en la Constitución Política del Perú la cual controla, regula y defiende los derechos de todos los ciudadanos. Sin embargo existen una gran cantidad de personas que tienen un centro de trabajo, pero no todos ellos cuentan con una garantía laboral ya que muchas empresas dejan de lado el tema de los derechos de sus trabajadores, preocupándose más por las ganancias de su empresa que por cumplir con el bienestar de sus trabajadores.

El grupo TRC SAC, es una empresa líder Trujillana con más de medio siglo en el mercado, brinda a sus clientes el servicio de transporte de carga pesada

satisfaciendo las necesidades del mercado, actualmente las modalidades que ofrece son el alquiler de maquinarias pesadas, embarques y desembarques, almacenamiento de mercaderías, equipos de movimientos de tierras y el servicio de transportes interprovinciales de pasajeros denominado TRC Express, debido a ello forman parte importante del mercado en la sociedad ofreciendo una variedad de servicios tanto a personas como a grandes empresas a nivel nacional .

A pesar que el grupo TRC cuenta con varios años en el mercado, aún hay aspectos que le faltan mejorar, como el cumplimiento de los derechos laborales en su totalidad, estos no solo trasciende en la estabilidad económica o aportaciones de sus seguros sociales, sino que es brindarles todos los beneficios que el colaborador por ley debe recibir como una buena remuneración, descansos, gratificaciones, utilidades, etc., ya que ellos son quienes aportan a través de sus conocimientos, fuerzas y habilidades en el crecimiento y eficiencia de la empresa .La presente investigación a realizar es de suma importancia debido a que deseamos mejorar el cumplimiento de los derechos laborales y como esto se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, para ello se han planteado las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál será el cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores del Grupo TRC- Trujillo 2017?
- ¿Cuál es el desempeño actual de los trabajadores del Grupo TRC –Trujillo 2017?
- ¿De qué manera se relaciona el cumplimiento de los derechos en el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC-Trujillo 2017?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el contrato de trabajo y el desempeño laboral?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la jornada laboral y el desempeño laboral?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el descanso remunerado y el desempeño laboral?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios sociales y el desempeño laboral?

## 1.2. Trabajos Previos

Para la siguiente investigación adquirimos algunas investigaciones bibliográficas referidas a nuestro tema de estudio.

Boy (2015) desarrolló la tesis El Derecho Laboral Guatemalteco y el periodo de prueba Tesis de Grado, en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala la cual desarrollo para obtener el título de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, concluye que el derecho laboral no solo se trata de normas, sino que son doctrinas y principios que permite conocer sus obligaciones y derechos tanto del empleador como el empleado velando por el bienestar de ellos y que si el trabajador laboró por un cierto tiempo es deber de la empresa reconocer y pagar por sus servicios sin importar el tiempo que laboró.

Coello (2013) en la tesis titulada Condiciones Laborales que afectan el Desempeño Laboral de los Asesores de American Call Center del Departamento Ibound Pymes, Empresa Contratada para prestar servicios a Conecel (Claro), en la Universidad de Guayaquil para obtener el título de licenciada en Psicología, concluye que existen un alto nivel de insatisfacción laboral en los trabajadores debido a que no hay una buena remuneración, baja comunicación interpersonal y baja valoración de su trabajo.

Condezo (2012) en la tesis titulada Vulneración de los Derecho Laborales en la Región de Contratación Administrativa de Servicios, en la Universidad Privada Norberto Wiener de Lima la cual desarrollo para obtener el grado de Título profesional de Abogado concluye que los derechos laborales son normas, que permiten llegar a una mejor acuerdo frente a los problemas pero pese a esto no han sido tomados en cuenta en cuestiones de legalidad o igualdad dentro del contrato administrativo de servicios y que el Estado es una entidad importante dentro los derechos Laborales ya que tiene el deber y la responsabilidad de hacer que respeten los derechos de los trabajadores dentro de una institución.

Cubas (2013) desarrolló la tesis "Efecto del Decreto Legislativo N°1086 en el nivel de cumplimiento de los Derechos Laborales en la empresa Comercializadora de Vehículos del distrito de Tarapoto periodo 2010 -2011, en la Universidad Nacional de San Martín, para obtener el título de Contador Público, concluyendo que el decreto legislativo de la ley Mype, ofrece beneficios y

derechos para los trabajadores y que la empresa comercializadora de vehículos del distrito de Tarapoto 2010-2011 tiene un nivel bajo en el cumplimiento de carácter formal y económicos al no cumplir con registrar a sus trabajadores en planilla y con sus beneficios regulados.

Vargas (2015) en su tesis Valores Organizacionales y su influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa TRC Express S.A.C-Periodo 2014, en la Universidad Nacional de Trujillo, la cual desarrollo para obtener el título de licenciada en Administración, concluye que uno de los factores que motiva a los Trabajadores de la Empresa TRC Express S.A.C a tener un mejor desempeño laboral es incrementar sus ingresos y permitirles organizar su rutinas de trabajo.

### **1.3. Teorías Relacionadas Al Tema**

#### **1.3.1 Los Derechos Humanos.**

##### ***1.3.1.1 Breve Reseña Histórica.***

Es fundamental que antes de poder desarrollar a profundidad este tema conozcamos alguna serie de eventos que se han ido realizando con la contribución de los derechos. La historia de los derechos humanos, se ha ido originando desde 503 a.C en la ciudad Babilonia, quien fue gobernada por un Rey Persa de nombre Ciro el Grande, este rey hizo acciones que ayudaron en el avance del hombre ya que en primera instancia liberó a todos los esclavos y declaró que el hombre tenía el derecho a escoger su propia religión y asimismo implantó la igualdad racial. Estos y algunos otros decretos fueron escritos en el cilindro de barro cocido con un lenguaje acadío.

Esta idea de los derechos se propagó rápidamente por Grecia, India y Roma en donde se dieron cuenta que las personas seguían naturalmente algunas leyes sin pedírselas, es ahí entonces donde colocaron Ley Natural, aun así siguieron obviadas por algunos reyes que tenían mayor poder.

En 1215 d.C en Inglaterra a través de un documento como la Carta Magna se firma el primer acuerdo de derechos individuales en ni el rey podía invalidarlos, finalmente los derechos de las personas fueron



reconocidos en año 1628, “Petición del Derechos”, y estos eran protegidos por aquello se encontraban en el poder , luego llego la evolución francesa en 1789 donde presentaba una lista de sus propios derechos en donde se convirtió en Derechos Naturales ya por el año de 1800 Napoleón quien era un general, se declaró emperador del mundo ya que quiso derribar la nueva democracia francesa.

Sin embargo en 1814 se unieron algunos países de Europa llegando a derrotar a Napoleón y nuevamente firmando nuevos derechos garantizando en los países de Europa. Por el contrario el resto de mundo aun no contaba con derechos llegando hacer conquistado por imperios Europeos .Pero en 1913 Mahatma Gandhi quien era un abogado decidió poner fin a todo esto y dijo que todas las personas tenían derecho, quienes algunos Europeos estaban de acuerdo pero a todo ello se vivieron más guerras ,hasta que por fin en 1945 los países se unieron y lograron formar Las Naciones Unidas ya más adelante Eleonor Roosevelt realizó la declaración de Los derechos Humanos donde todas las personas eran participe de ello (ONU, 2017)

#### **1.3.1.1 Definición de los Derechos Humanos.**

Definimos a los derechos humanos como un conjunto de normas que se establecen dentro de la constitución política u orden jurídico nacional, sin distinción de raza, sexo, religión, lengua, edad y niveles económicos logrando el desarrollo integral y la dignidad de las personas.

Así mismo la ONU menciona que estos derechos son inseparables para el ser humano ya que sin ellos no podría vivir, porque logran que tenga una mayor libertad de expresión permitiendo mostrar sus talentos, cualidades e inteligencia y como recompensa reciben protección y respeto dentro de la sociedad (ONU, 2017).

#### **1.3.1.2 Características.**

La organización de las Naciones Unidas señala, que los Derechos Humanos cuentan con seis características principales: Universales, ya que los derechos humanos son para todas las persona sin distinción de raza, sexo, religión, edad, género permitiendo gozar de cada uno de ellos, No

negociables debidos a que ninguna persona tiene la autoridad de negociar los derechos humanos ya que son bienes pertenecientes, inviolables en el que ninguna sociedad puede atentar contra los derechos humanos.

También son progresivos debido a que se va incrementado en el ámbito de su protección, Irrenunciable puesto que ningún ser humanos puede dejarlos ya es vital para su bienestar y desarrollo integral, imprescindibles quiere decir que no se abandona con el paso del tiempo. Por último encontramos que son Integrales debido a que no se pueden separar ya que los derechos dependen de uno al otro. (ONU, 2017, Párr.1-8)

### **1.3.1.3 Propiedades.**

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos afirma que los derechos humanos son evidentes ya que permiten expresar lo que necesitamos, además son inviolables porque deben de ser respetados tanto por la sociedad como del estado y superiores debido a que proviene de la propia naturaleza de ser humano. ((MINDEF, 2010, pp.25-27)

### **1.3.1.4 Clasificación.**

En el año de 1979 Karel Vasak abogado de profesión propuso una división a los derechos humanos en tres generaciones cada uno de ellas está de acuerdo a su origen, naturaleza y materia. Esta inspiración la obtuvo después que se dio la revolución francesa. Esta clasificación aún se encuentra vigente en Perú y se dividen de la siguiente manera:

Primera Generación que consta de los Derechos civiles y Políticos, segunda Generación el cual está comprendido por los derechos económicos, sociales y culturales y por último está la tercera Generación con los derechos colectivos. (Cussy, 2012, parr.1)

A continuación se explica cada una de las generaciones antes mencionadas, así tenemos a:

**A. Primera Generación.** (Derechos civiles y Políticos), Llamamos derechos civiles y políticos porque el Estado fue quien por primera vez llegó a reconocerlos. Esta primera generación se refiere a las personas de forma individual, y hace hincapié cuando el Perú realizo el Pacto internacional en cual se manifestó mediante el

Decreto de Ley N°22128, del 28 de marzo de 1976 , los derechos son los siguientes:

Toda persona tiene derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad jurídica. Los hombres y las mujeres poseen iguales derechos y que nadie estará sujetos a la esclavitud o servidumbre ni serán sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni se le podrá ocasionar daño físico, psíquico o moral y por ultimo ninguna persona puede ser molestado arbitrariamente en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques a su honra o reputación. (Constitución Política del Perú, 1993, p.1).

**B. Segunda Generación.** (Derechos económicos, sociales y culturales), en esta los entes encargados es el Estado social de derecho quien tiene la responsabilidad de garantizar un bienestar económico, cultural y seguridad social a través de programas para lograr un desarrollo en cada persona entre estos Derechos tenemos los siguientes:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, teniendo derecho al trabajo con condiciones equitativas y satisfactorias en cual puede formar sindicatos para la defensa de sus intereses permitiendo un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Asimismo las personas tiene derecho a la salud física y mental teniendo una educación primaria y secundaria obligatoria en sus diversas modalidades. (Constitución Política del Perú, 1993, p.3)

**C. Tercera Generación.** (Derechos colectivos), este tercer grupo se formó a mediados de la década de los setenta, también es conocido como derechos de solidaridad ya que busca la conservación del medio ambiente, el desarrollo y equilibrio en las personas y sobre todo la paz mundial los derechos son los siguientes:

La independencia económica y política, la identidad nacional y cultural, la paz, la autodeterminación, medio ambiente, el entendimiento y confianza, el patrimonio común en la humanidad, el entendimiento y

confianza, la cooperación internacional y nacional, el desarrollo que permita una vida digna y el uso de los avances de las ciencias y tecnologías. (Constitución Política del Perú, 1993, p.2)

### **1.3.2 Los Derechos Laborales.**

A los derechos laborales se le conoce también como derecho social o laboral ya que es una rama del derecho donde existen normas jurídicas y principios que tienen como objetivo el trabajo del ser humano. Es por ello que llamamos Derecho Laboral a un conjunto de principios, normas y reglamentos que permite una relación entre el empleador y sus colaboradores, los grupos sindicales y principalmente el Estado. Decimos que los Derechos Laborales son un beneficio protector para el trabajador ya que se encarga de velar el bienestar físico, mental y económico, sin caer en conductas ilegales que van en contra de sus principios. Pero por otra parte vemos que estos derechos laborales son irrenunciables, quiere decir que ningún trabajador puede desistir de sus derechos que se le establecen por parte de la legislación laboral.

Founier (2011) afirma que “los Derechos Laborales son la especialización temática del Derecho en ocasiones del trabajo; que regulan mediante leyes, normas y reglamentos y jurisprudencia de los tribunales y de las salas constitucional” (p.1)

Por lo tanto, se entiende que los Derechos Laborales no solo tratan de regular leyes, normas o reglamentos que tienen que ver con el funcionamiento de las relaciones entre el empleador y sus colaboradores sino que también permite saber qué y cuáles son sus funciones, obligaciones de un trabajo subordinado, ocasional, independiente que tiene cada una de las personas dentro de su centro de trabajo.

Cuba (2013) afirma que los Derechos Laborales es un conjunto de principios o normas que permite regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar (p.8)

### **1.3.3 Los Derechos Laborales en el Perú.**

Pasco-Boza et al. (2014) mencionan que a inicios del siglo XX nacen las primeras empresas del rubro textil juntamente con ello se comenzaron a formar los grupos sindicales dando inicio a las manifestaciones e inclusive huelgas

para establecer en los trabajadores jornadas de ocho horas de trabajo, luchas de desempleo, compensaciones de trabajo entre otros aspectos referido a trabajador.

Debido a estos sucesos el 29 de enero de 1913 el Estado decidió estipular básicamente cuatro leyes en que mencionaba la protección de laboral a favor de las mujeres y los menores ley N°2851, los salarios y las pensiones tanto en el sector público como privado por obligaciones alimentarias ley N° 2760, asignar un alojamiento en caso de que los trabajadores se encuentren lejos de sus centro de labores Ley N° 3019 y por último el descanso en días feriado como días domingos Ley N° 3010. (p.17)

La Constitución Política del Perú (1920), señala que a pesar que el Estado promulgó algunas leyes que defendían al trabajador aun existieron ciertas disconformidades por parte de las personas con respecto a sus horas de jornada, es por ello que en año de 1919 el Estado dio la aprobación del Decreto Supremo en toda la república peruana de laborar ocho horas diarias como máximo. Ya por el año de 1920 el Gobierno anuncia la constitución peruana bajo el cargo del Augusto B Leguía en el que se enfocó básicamente en desarrollar algunos derechos laborales o conocida como garantías sociales:

Artículo 46.- La nación Garantiza la libertad de trabajo pudiendo ejercer libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública.

La ley establece algunas de las profesiones que demandan de un título para su acción y bajo qué condiciones se necesita adquirirlo.

Artículo 47.- El estado legislará sobre la organización general y la seguridad de trabajo industrial y sobre las garantías en la vida, la salud y la higiene.

Esta ley establece cuales son las condiciones de trabajo, los salarios que se debe dar a las personas dependiendo de las labores que ejerce, mejorando su calidad de vida.

Artículo 48.- Los conflictos entre el capital y el trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio.

Esta ley menciona que cuando existan estos conflictos se someterán a estos procesos obligatoriamente de las partes involucradas, ya sea por parte del Estado o algún organismo independiente.

Artículo 49.- La ley establecerá la forma como deben organizarse los tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos. (p. 3)

Esta ley señala que los conflictos se realizaran bajo las leyes estipuladas y de qué manera se organizarán los tribunales de acuerdo a las condiciones y requisitos propuestos por el Estado. Asimismo en la constitución política de 1993 a través de la carta magna se comienza a establecer que el trabajo no es solo un deber sino un derecho, promoviendo también la dignidad del trabajador, el progreso social y económico, fomentar el empleo productivo y educación para el trabajo entre otros .Ya por el años de 1979 se estipula el pago de remuneraciones, las jornadas de horas de trabajo, los descansos semanales, la igualdad de oportunidades de trabajo , el carácter irrenunciable de los derechos reconocido por la constitución, protección del despido arbitrario todo estas leyes y artículos ya mencionados están protegidas por la constitución política del Perú.

#### **1.3.4 Obligaciones del empleador.**

##### **1.3.4.1 El Contrato de Trabajo.**

Lacalle (2015) define al contrato de trabajo como “el pacto escrito o verbal, en el cual el trabajador presta sus servicios voluntariamente para una empresa bajo sus normas o reglamento que este tenga a cambio de una remuneración” (p. 90)

Así mismo una vez realizado el contrato se da por empezado una relación laboral, a través de normas, obligaciones y condiciones tanto por parte de trabajador como del empleador.

En el Decreto Supremo de Trabajo (Nº003-97, Art.4) promulga que el contrato de trabajo puede realizarse ya sea por un tiempo indeterminado o dependiendo de lo requerido por la organización ya sea de forma verbal o escrita con todos los requisitos y obligaciones establecido por la ley.

Existen tres elementos principales en el contrato de trabajo el primero es el pago por servicios, este debe ser remunerado; quiere decir que el empleador tiene el derecho de pagar al trabajador a cambio de sus funciones y actividades que realiza en la organización, la subordinación cuando se establece una relación laboral el cual el empleador da instrucciones a sus colaboradores sobre sus funciones que deben realizar y por el último la prestación de servicios es personal, y es de forma directa y el trabajador cumple la función de persona natural

En el Perú existen tres tipos de contratos que están vigentes:

**Contrato a plazo Indeterminado.** Pues para este contrato su propio nombre lo dice no cuenta un término de finalización, excepto que el trabajador renuncie, se jubile, muera o sea despedido puede ser escrito o verbal. Por lo general se inicia un periodo de prueba que dura tres meses y si el trabajador se encuentra satisfecho con sus funciones se extiende a más el tiempo.

**Contrato a plazo Fijo.** Es cuando el empleador contrata al trabajador por un tiempo determinado, ya que no se puede exceder mayor de cinco años. La modalidad de este contrato es por escrito y el empleador tiene la responsabilidad de brindar todos los beneficios de ley. Para este contrato no corresponde el derecho a una indemnización por despido arbitrario ya que cuenta con una fecha de vencimiento de sus labores. (Ley Política Del Contrato Laboral, art.79º)

**Contrato a Tiempo Parcial.** Aquel en el cual las jornadas de trabajo se realizan en ciertas horas del día, mayormente este tipo de contrato se considera parcial ya que los trabajadores no pueden exceder de las cuatro horas al día teniendo todos los beneficios de ley. (Ley Política Del Contrato Laboral, art.4º)

#### **1.3.4.2 Remuneración.**

Se entiende por remuneración a todo pago o sueldo que una persona, en este caso el trabajador recibe por sus servicios prestados, lo cual se obtiene previo acuerdo en la contratación, esto se realiza al final de mes o podría ser también en dos partes dependiendo del monto. Es muy

importante saber cómo se mide la remuneración ya que depende de su rendimiento, tiempo, normas que regulan los beneficios laborales como vacaciones y CTS; hay tres tipos de remuneración:

**Remuneración mínima vital.** La Constitución Política del Perú menciona que el trabajador tiene el derecho de recibir una remuneración equitativa y suficiente que le permita un bienestar espiritual y material tanto para su familia como para él. Este beneficio corresponde a todo trabajador que labora mínimo ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. (CPP, 1993, Art. 24º)

**Remuneración fija.** Este pago se realiza mediante un acuerdo al momento de firmar un contrato tanto por parte del empleado como el trabajador dependiendo de las horas que labore, el nivel de capacidad, grado académico, el trabajador sabrá que cantidad de pago debe de recibir ya no varía.

**Remuneración Imprecisa.** Esta remuneración se mide mediante las ventas realizadas, asimismo se le conoce como remuneración por comisiones quiere decir que se le pagar al trabajador dependiendo de su rendimiento laboral ya que no se tiene un monto fijo al momento de pagar.

#### **1.3.4.3 Jornada laboral.**

Es el número de horas efectivas que un trabajador debe laborar ofreciendo sus servicios, nuestra jornada laboral es de cuarenta y ocho horas semanal, que vienen a ser ocho horas diarias independientemente de la empresa industrial. Sin embargo antes para los vigilantes sus horas a laborar eran de doce horas, pero se redujeron a ocho horas diarias conforme a la ley.

La Constitución Política Del Perú, establece que los trabajadores solo tienen el deber de laborar ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales debido a que el trabajador posee límites legales, naturales y físicos al momento de laborar ya sea en jornadas acumulativas o atípicas y si en caso llegara a sobrepasar las horas el empleador tiene el deber de



reconocerlas para que pueda cubrir las necesidades del trabajador. (CPP, 1993, Art. 25º),

Con respecto al sobretiempo u horas extras ya sea al quedarse después de la hora de salida o ingresa antes de la hora de ingreso, el empleado debe compensar al trabajador por sus servicios prestados teniendo en cuenta que se le pagará un (25%) sobre el cálculo de la remuneración si sobrepasa las dos primeras horas y un (35%) para las horas restantes. (Ley de Jornada de Trabajo, horario, Sobretiempo N° 21671, Art.10º)

#### **1.3.4.4 Descanso Remunerados.**

Aquel periodo de tiempo donde hay una suspensión imperfecta laboral, lo que quiere decir que el trabajador no brinda sus servicios; sin embargo el empleador se encuentra en el deber de darle una remuneración por el tiempo o periodo que dejó de laborar en la organización. Este es uno de los derechos importantes ya que se trata de la recuperación mental y física del empleado ya sea en descansos por feriados, semanal o anual.

***Descanso semanal.*** Es un derecho que se le otorga a todo trabajador al finalizar una semana de jornada laboral, permitiendo que el trabajador pueda recobrar energía mental y física dentro de veinticuatro horas semanales; cabe recalcar que en Art.1º del DL N° 713 establece que los días de descanso semanal sea los domingo, el empleador podría influir en la modificación del descanso de un trabajador dependiendo de la necesidad que tiene el centro de trabajo.

Decreto Legislativo N° 713, (Art. 3º) si el trabajador labora en su día de descanso se reemplaza por otro día, el empleador tiene el derecho del pago a una retribución del (100%) por los servicios efectuados.

***Descanso en días Feriado.*** Es un derecho legalmente obtenido ya que son celebraciones de acontecimiento importante en el candelario como: Año nuevo (1 Enero), día del trabajador (1 Mayo), fiestas patrias (28 y 29 Julio), semana santa (Movibles),

navidad (25 diciembre), Santa Rosa de Lima (30 Agosto), Combate de Angamos (8 Octubre), entre otro. Todo ello es considerado fechas no laborales con un pago de retribución de (100%) por sus servicios de cada trabajador. Decreto Legislativo N° 713, (Art. 9°)

**Descanso Vacacional.** Constitución Política del Perú, menciona que el descanso vacacional, es un descanso perfecto para los trabajadores ya que dejan de prestar sus servicios por algunos días continuos dependiendo del trabajador puede ser por un mes o partidos y el empleado tiene la responsabilidad, inclusivamente este derechos tiene un reconocimiento en la OIT sobre los derechos humanos. (CPP 1993, Art. 25°),

El Decreto Legislativo establece para lograr treinta días de vacaciones por un año de servicio es necesario cumplir con algunos requisitos como:

Horas de sobre tiempo en número de cuatro o más en tu día, jornada mínima de cuatro horas, descanso previo y posterior de parto, el permiso sindical, el periodo vacacional correspondiente al año pasado, entre otros. (Decreto Legislativo N°713, Art.12)

Asimismo, el trabajador que no hace gozo de sus vacaciones después que haya cumplido un año y adquiere el derecho recibirá por la empresa lo siguiente:

Una remuneración por el descanso vacacional no adquirido, una remuneración por los servicios prestados y una indemnización a una remuneración por no haber tenido y disfrutado de sus vacaciones. (Decreto Legislativo N° 713 (Art. 23)

#### **1.3.4.5 Beneficios sociales.**

Son beneficios que protegen al trabajador y a su familia para un mejor bienestar.

**Compensación por tiempo de servicio,** este pago también es conocido como CTS, en el que el empleador se ve en la obligación de pagar a su trabajador por los servicios prestados evitando un peligro

contra el cese laboral. (Decreto Supremo N° 001-79 de Trabajo, Art.1) mediante el único Decreto legislativo N°650, menciona que este beneficio se le otorgará a los trabajadores que cuentan o laboran cuatro horas diarias dentro de la organización.

La compensación por tiempo de servicios o CTS se da desde que hay una relación aboral y este pago se realizara semestralmente, dependiendo de la institución que selecciones el trabajador. (Decreto Supremo N° 001-97 –TR, Art.2)

**Tiempo de servicios computables.** Decreto Supremo, menciona que el Perú cuenta con ciertos días de trabajos que son computables. Sin embargo aquellos días que los trabajadores tengan como inasistencia injustificada se contara en base a treinta días para su respectivo pago. Decimos que son computables: Los días de descanso pre y pos natal, las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad, días de suspensión de relación laboral, días de huelgas.

(DS N° 001-97 –TR, Art.8)

**Remuneración computable.** La remuneración computable son aquellas remuneraciones básicas que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, estos pagos mayormente se le hacen al trabajador en el mes de Abril, agregándole la asignación familiar, gratificación de fiestas patrias y navidad. Decreto Supremo N° 001-97 –TR (Art.18)

Decreto Supremo menciona que, para la remuneración computable es necesario que al momento del pago se considere el concepto del valor de alimentación, así mismos esto se determina en base a treinta días de jornada laboral o dependiendo del sueldo que debe recibir el trabajador como base de servicios. (DS N° 001-97 TR, Art. 9 -10)

**Gratificaciones legales.** Las gratificaciones se consideran uno de los derechos principales ya que se encuentra establecido en la Ley 27736, la cual estipula que “El trabajador tiene el derecho de recibir sus gratificaciones y que son durante un año tanto por fiestas patrias y navidad, el beneficio va para cualquier contra tipo de contrato” (Ley 27736, Art 1-2)

**Utilidades.** En el decreto legislativo establece, que cada trabajador tiene el derecho de recibir utilidades donde un 50% es en función a los días que laboró una vez hecho este, se dividirá de entre la suma total de los días que laboraron los trabajadores y por último se multiplicará por los días que laboró el trabajador y el otro 50% se realizar los mismos procedimiento pero en función de las remuneraciones de cada trabajador al momento de realizar sus servicios. (DL N° 892, Art 2)

Decreto Legislativo establece que, aquellos trabajadores que participan de las utilidades son porque han realizado una jornada de trabajo establecido por la organización, sin importar el tiempo de contrato firmando. De lo contrario los trabajadores en el cual su jornada de trabajo ha sido inferior sus utilidades se les dará dependiendo de su jornada laborada. (DL N°892, Art 5)

### **1.3.5 Desempeño Laboral.**

En el desempeño laboral es muy importante ya que permite ver la productividad que desea obtener una organización.

Según Stoner (1994) nos afirma que “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas establecida con anterioridad”. (p. 510)

Quiere decir que el desempeño laboral se realiza mediante las funciones que los trabajadores realizan en la organización, mediante las metas propuestas.

Whetten (1995) afirma que el desempeño laboral es “El producto de la habilidad multiplicada por la motivación, la habilidad es el producto de la aptitud multiplicada por el entrenamiento y recursos, y la motivación es el producto del deseo y el comportamiento” (p. 300)

Quiere decir que el desempeño laboral depende de las habilidades, el entrenamiento, los recursos, el comportamiento y la motivación que un colaborador puede tener.

Así mismo Chiavenato (2002) afirma que el desempeño laboral es “La eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es

necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p. 236)

Lo que nos dice es que el desempeño laboral va a la par con comportamiento de los resultados de los trabajadores en la organización, y a su vez permite ver el nivel de rendimiento laboral en menos tiempo.

El desempeño cuenta con algunas características como:

**Adaptabilidad.** Se refiere adaptarse a través de la efectividad en diferentes ambientes, asignaciones, responsabilidades y personas.

**Comunicación.** La capacidad de expresar ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente, actuar con el lenguaje o terminología a las necesidades del receptor empleando una buena gramática, en la comunicación.

**Iniciativa.** Es la intención de intervenir en los sucesos para alcanzar los objetivos. A través de nuestras habilidades de en diferentes situaciones que se puedan presentar para lograr lo requerido.

**Conocimientos.** Es el nivel de conocimientos logrados ya sea técnicos y/o profesionales en las áreas de una organización, con la capacidad de mantenerse al tanto de los avances actuales.

**Trabajo en equipo.** Capacidad de desarrollarse eficazmente en grupos de trabajos para lograr las metas de la organización contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita un consenso.

**Estándares de trabajo.** Cumplir las metas o estándares de la organización con la capacidad de obtener datos que permitan una retroalimentación del sistema.

#### **1.3.5.1 Factores que influyen en el desempeño laboral.**

Existen ciertos factores que las empresas deben considerar hoy en día ya que se encuentran correlacionados de manera directa con el desempeño laboral de los cuales son los siguientes: autoestima, trabajo en equipo, la

satisfacción del trabajador y capacitación del trabajador. (Vargas 2015, p 54)

**Autoestima**, es uno de los elementos importantes ya que tiene que ver con la motivación del individuo, descubriendo la necesidad por lograr un nuevo ambiente en la empresa, así también la necesidad de ser aceptado dentro de un equipo de trabajo. La autoestima es esencial para los trabajos que permite mostrar las habilidades en los trabajadores. Se dice que la autoestima es un factor que logra determinar y a la vez permite superar trastornos depresivos, lo que quiere decir que lleva a exponer los verdaderos sentimientos en el individuo, por ellos debemos ser confiados y flexibles antes situaciones conflictivas. (p.39)

**Trabajo en equipo**, es un equipo cuyos esfuerzos dan como resultado a un mejor desempeño, aportando sus partes individuales. Debemos diferenciar que un equipo de trabajo es un grupo; pero un grupo no es un equipo de trabajo. Ya que un grupo es un conjunto de individuos que tienen una meta en común con diferentes habilidades y que su resultado final no es mayor a sus esfuerzos individuales. Por el contrario, el equipo de trabajo es un grupo de trabajadores organizados dirigidos por un gerente o un líder, dependiendo del contexto en el que se encuentren, el cual trabajará en pos de la consecución de los objetivos de la organización o del grupo en cuestión. (p. 40)

Los equipos responden de una buena manera ante los cambios, ya que existe una mejor complementariedad entre las personas y la capacidad para superar ante las diversas situaciones.

**Satisfacción del trabajador**, es el grado de conformidad que el trabajador percibe en su trabajo influyendo en las actividades o actitudes laborales, dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales en relación al sueldo, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos, entre otros.(p. 39)

**La Capacitación del trabajador**, es un proceso de formación a cargo del área de recursos humanos con la finalidad que exista una mejor eficiencia por parte de los trabajadores. Este proceso llega a producir un 80% favorable en los casos teniendo como objetivo de promover la imitación de modelos o proporcionar una mayor información de las necesidades que pueda tener cada área y/o puesto, se dice que

mayormente las quejas o desunión se da porque existe un falta de capacitación y desconocen ciertos procedimientos para lograr conseguirlos.(p.40)

#### **1.3.5.1 Factores en la evaluación del desempeño laboral.**

Según Pereyra menciona que este sistema de revisión y evaluación del desempeño laboral del trabajador ya sea individual o en equipo, logran evaluar las metas, objetivos dentro de la organización.

Es conveniente que los gerentes puedan desarrollar estas evaluaciones continuamente, los factores son los siguientes: Ansiedad de los empleados, incomodidad de evaluador, razón de la evaluación del desempeño, programas de compensación, relaciones internas con los empleados y evaluación del potencial de los empleados. (Pereyra 2016, p.26)

#### **El proceso de evaluación del desempeño laboral.**

- ✓ Logro de metas.
- ✓ Potencial de mejoramiento.

#### **Indicadores del desempeño laboral.**

Según Lusthaus, menciona que el desempeño funciona a través del entorno que existe dentro de una organización ya sea por sus capacidades y la motivación que esta pueda tener. (Lusthaus 2002, pp.10-13)

#### **1.3.5.2 Principios de la evaluación del desempeño.**

Vargas, menciona que el evaluado debe tener conocimiento, de la fecha en que será evaluado con anticipación, permitiendo tener un clima favorable entre el evaluador y evaluado. Toda evaluación tendrá que ser coordinada con el evaluador en el que indicará el tiempo de la evaluación. Las técnicas de evaluación deberán ser acorde con el cargo o área que puedan tener, si no llega a cumplir estos requisitos la evaluación quedará anulada. La evaluación de desempeño logra conocer puntos fuertes y débiles del trabajador, con el fin de tomar una mejor decisión y esta a su vez pueda mejorar su desempeño. Es esencial que las evaluaciones de

desempeño tengan niveles de medición o escalas para una mejor claridad de que es lo que se desea evaluar. (Vargas 2015, p.43)

### 1.3.5.3 Importancia de la evaluación del desempeño.

Las empresas hoy en día consideran algo esencial la evaluación del desempeño laboral, ya que demuestra cómo están los trabajadores y de qué manera se puede ayudar a que puedan rendir de una mejor manera, mostrándoles a través de un FODA o una retroalimentación. Existen algunos usos habituales para la evaluación del desempeño como: (Pereyra 2016)

**Formación profesional.** Es el uso principal de una evaluación ya que permite a que podamos descartar las fortalezas y debilidades que pueda tener la el individuo dentro del trabajo y estas a su vez estén bajo el control de el mismo. (p.27)

**Administración de sueldo y salarios.** Se utiliza en la evaluación del desempeño, permite ver si hay posibilidades de establecer un incremento en el salario del individuo. (p.27)

**Ubicación.** Es de mucha importancia, puesto que permite ver cómo está la formación del trabajador de acuerdo a su área, una vez que toma la evaluación, uno puede deducir si el trabajador permanece en su área o si es asignado a otra en la cual se puede desempeñar mejor a través de sus talentos que puede poseer. (p.27)

**Ascensos.** A través de estas evaluaciones uno puede tomar una decisión de un ascenso de acuerdo al desempeño, dependiendo del nivel de importancia que se puede dar en para la organización. (p.28)

**Despido.** Así como existe un ascenso a su vez hay un despido esto es dependiendo de qué alto o bajo este el desempeño del trabajador.

La importancia de la evaluación del desempeño trae consigo algunas ventajas como: El de generar una mejor comunicación entre el jefe y trabajadores obteniendo como resultado un mejor desempeño lo cual lleva a una mejor producción para la empresa y mayores ingresos y esta a su vez permite un mejor reconocimiento para los trabajadores. (p.28)



#### **1.3.5.4 Evaluación Del Desempeño Laboral.**

Según Chiavenato (2007) menciona que el desempeño laboral es una evaluación en el cual uno puede medir como se está desempeñando cada persona y que habilidades potenciales tiene a futuro, se dice que existen ciertos paso o procedimientos que deberíamos seguir para lograr tener una mejor evaluación a los trabajadores que son: evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de empleados, informes de avances, evaluación de eficacia sus funciones, entre otros. (p. 243)

Decimos que elementos afectan en el desempeño laboral en un puesto dentro de una organización es valor de recompensa, esfuerzo es algo individual que uno realiza juntamente con las capacidades y el reconocimiento de su rol a cumplir.

##### ***Responsabilidades en la evaluación del desempeños laboral:***

Existen algunas políticas dentro del área de recursos humanos que las organizaciones deben cumplir al momento de aplicar la evaluación en donde cada miembro cumple un rol importante dentro de esta evaluación.

*El gerente.* Se encarga de la evaluación estableciendo medios y criterios a sus subordinados, en esta evaluación cuenta con la ayuda de recursos humanos puesto que él no tiene conocimientos especializados para lograr un plan sistemático logrando un mejor seguimiento en la evaluación de su trabajo a cada jefe de línea. (p.244)

*El individuo.* Tiene la responsabilidad de evaluar su desempeño a través de la autoevaluación en donde ve qué tan eficiente y eficaz está siendo dentro del área o puesto que se está desempeñando contando con determinados indicadores que brindan en la organización. (p.244)

*El equipo de trabajo.* Está en encargado de evaluar el desempeño de cada miembro y esta a su vez tomar medidas adecuadas para su mejoría proponiendo medidas y objetivos que desean alcanzar. (p.245)

*El área de recursos humanos.* Es una de las áreas con mayor responsabilidad ya que está encargada de evaluar a todos los

miembros de la organización, gracias a la información brindada por el gerente y esta a su vez será analizada e interpretada para ver que nuevas medidas se deben tomar ya sea en el desempeño individual y grupal logrando una eficiencia en la organización. (p.245)

*La comisión de evaluación.* Es un grupo de personas designada por la organización para la evaluación del desempeño las personas que integran este grupo pertenecen a distintas áreas o departamentos teniendo conocimiento del cumplimiento de las normas y el sistema que tenga la organización, su objetivo es que puedan dar una mejor orientación en el desempeño de los colaboradores. (p.245)

### ***Evaluación de 360°.***

Según Chiavenato (2007) menciona que la evaluación 360 grados es aquella información que permite que un administrador se adapte a las demandas dentro del contexto laboral, para esta evaluación participan los gerentes, los clientes externos e internos, los trabajadores, los proveedores y aquellas personas que giran en un torno a la evaluación 360°, no obstante esta evaluación cuenta con sus ventajas y desventajas. Las ventajas: es uno de los sistemas más amplios que permite evaluaciones de mayor perspectiva para todos sus miembros, cuenta con una mejor calidad de información por parte de los evaluadores, da una mayor importancia a los clientes externos e internos y a sus colaboradores ofreciendo una mejor calidad, y retroalimentación brindada por los colaboradores y terceros permitiendo un aumento en el desarrollo del personal. (p. 246)

Y las desventajas: Para este sistema se necesita de una constante capacitación para lograr que funcione debidamente, es complejo ya debe de unir todas las evaluaciones a realizarse, puede generar conflictos al momento de que se tome evaluaciones diferentes, ya que cada colaborador tiene puntos diferentes., la

retroalimentación puede provocar resistencia al cambio por parte de los trabajadores. (p. 246)

*Objetivos de la evaluación del desempeño.* Es un elemento que permite lograr un mayor resultados en el personal de la organización, logrando alcanzar distintos objetivos como: capacitación, promociones, desarrollo personal del trabajador, incentivo salarial por un buen desempeño laboral, mejor relación interpersonal dentro de la organización, conocimientos de las metas y objetivos de la organización, mayor productividad y retroalimentación después de ser evaluado. (p.247)

*Beneficios de la evaluación del desempeño laboral.* Estos beneficios se darán siempre y cuando exista una coordinación, apoyo y planificación con el fin de obtener beneficios a corto, mediano y largo plazo, los que son beneficiados ante esta evaluación son los siguientes. (p.248)

- *Beneficios para el gerente,* logra proporcionar medidas para mejorar el desempeño de sus subordinados a través de la comunicación con el fin de proponer una técnica para medir sus capacidades.
- *Beneficios para los subordinados,* permite conocer los factores y comportamientos que la empresa evalúa para el desempeño laboral. Asimismo logran auto evaluarse en cuanto a su desarrollo de su respectivas áreas.
- *Beneficios para la organización,* ya que permite examinar a potencial humano ya se ha largo, mediano o corto plazo mejorando su productividad y las relaciones humanas en el trabajo definiendo su contribución en la organización.(p.248)

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cómo se relaciona el cumplimiento de los derechos laborales con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC – Trujillo 2017?

## **1.5. Justificación de estudio**

Para realizar la justificación que se piensa aplicar a esta investigación ha sido considerada de acuerdo a los criterios de (Hernández, Fernández y Bautista, 2010, pp. 40-41)

### **Conveniencia.**

La presente investigación es importante porque sirve para ayuda al Grupo TRC de la ciudad de Trujillo en el cumplimiento los derechos laborales y la relación en el desempeño de sus Trabajadores.

### **Relevancia social.**

Esta investigación beneficiará mucho a los trabajadores ya que les permitirá conocer el cumplimiento de sus derechos laborales dentro de su centro laboral.

### **Implicancias Prácticas.**

Esta investigación permitirá resolver a través de recomendaciones el gran problema que tiene el Grupo TRC sobre los derechos laborales y su relación en el Desempeño de los Trabajadores.

### **Utilidad metodológica.**

La siguiente investigación logrará analizar de manera no experimental los derechos laborales y su relación en el desempeño de sus trabajadores del Grupo TRC-Trujillo 2017.

## **1.6. Hipótesis**

H0: El cumplimiento de los derechos laborales se relaciona negativamente con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC – Trujillo 2017.

Hi: El cumplimiento de los derechos laborales se relaciona positivamente con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC –Trujillo 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el cumplimiento de los derechos laborales con el desempeño de los trabajadores del grupo TRC-Trujillo 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Identificar el cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores del Grupo TRC –Trujillo 2017.
- Determinar el desempeño actual de los trabajadores del Grupo TRC-Trujillo 2017.
- Determinar la relación que existe entre el contrato de trabajo y el desempeño laboral.
- Determinar la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral.
- Determinar la relación que existe entre la jornada laboral y el desempeño laboral.
- Determinar la relación que existe entre el descanso remunerado y el desempeño laboral.
- Determinar la relación que existe entre los beneficios sociales y el desempeño laboral

# **II. MARCO METODOLÓGICO**

### III. Método

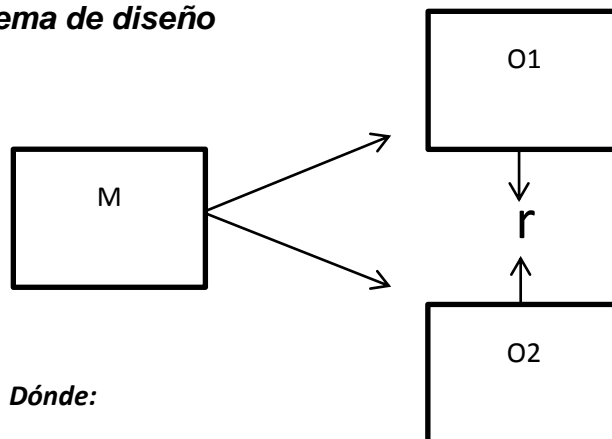
#### 2.1. Diseño de Investigación

**Correlacional.** Esta investigación tuvo como propósito de medir el grado de relación que existía entre dos variables, midiendo cada una de ellas y después, cuantificarlas y analizar la relación.

**No experimental.** Los derechos laborales y el desempeño laboral son variables de estudio que no se modificaron, simplemente se quiere analizar para saber la relación que tuvieron.

**Transversal.** El diseño de la presente investigación fue no experimental ya que no se modificaron las variables de estudio (Los derechos laborales y desempeño laboral) y se realizaron en un tiempo determinado.

#### *Esquema de diseño*



#### *Dónde:*

- M= Muestra de estudio
- r = Relación
- O1 = Los derechos laborales
- O2 = El desempeño laboral

## 2.2 Variables, Operacionalización.

**Tabla 1 Operacionalización de variable los Derechos Laborales**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>El derecho Laboral</b>	Cubas (2013) los derechos laborales es un conjunto de principios o normas que permite regular una mayor relación entre el trabajador y empleador al momento de laborar.	Se tomó como técnica de recojo de información una encuesta de los derechos laborales de Edison Cubas, la cual se realizó a los trabajadores del Grupo TRC	Contrato de trabajo	Tipos de contratos	Nominal
			Remuneración	sueldo mensual Documentos de pago Institución financiera	
			Jornada laboral	Jornadas de trabajo Horas extras Feriados Descansos	
			Descanso remunerado	Vacaciones Tiempo de descanso vacacional Remuneración por vacaciones	
			Beneficios social	CTS Gratificaciones Utilidades seguro social	

Nota: Teoría basada en el autor Cubas (2013)



**Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>Desempeño laboral</b>	Chiavenato (2011) El desempeño laboral es, que tan eficaz y satisfecho se encuentra el trabajador laborando dentro de la organización.	Se tomó como técnica de recojo de información una ficha de evaluación del desempeño laboral de Vargas Lesly, que se realizó a los trabajadores del Grupo TRC.	Orientación de resultados	Responsabilidad Desempeño	Ordinal
			Calidad	Eficacia Valores Eficiencia Condiciones de trabajo	
			Trabajo en equipo	Aptitud Integridad	
			Organización	Planificación Responsabilidad	
			Relaciones Interpersonales	Amabilidad Progreso Tolerancia	

Nota: Teoría basada en el autor Chiavenato (2011)

## 2.3. Población y Muestra

### ***Población.***

La población tomada en cuenta para el desarrollo de la presente tesis estuvo conformada por los 500 trabajadores que laboran en el Grupo TRC de la ciudad de Trujillo 2017.

### ***Muestra.***

Para calcular la muestra de la población existente de los 500 trabajadores del Grupo TRC se utilizó la siguiente fórmula:

$$N = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p(1 - p)}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p(1 - p)}$$

### ***Dónde:***

- n: Tamaño de Muestra
- p: Probabilidad de Éxito (50%= 0.5)
- E: Error de estimación (5%= 0.05)
- Z: Nivel de confianza (95%= 1.96)
- N: Tamaño de Muestra (500)

Reemplazando datos de la fórmula anterior tenemos:

$$n = \frac{500(1.96)^2(0.5)(1 - 0.5)}{(500 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)} = 217$$

Entonces consideramos que para nuestra presente investigación se trabajó con 217 trabajadores del Grupo TRC de la ciudad de Trujillo.

### ***Unidad de análisis.***

Los trabajadores del grupo TRC de la ciudad de Trujillo.

### ***Criterio de inclusión.***

La muestra que se consideró para que forme parte de nuestra investigación de estudio, son las personas que laboran dentro de la empresa del Grupo TRC de la ciudad de Trujillo 2017.

### ***Criterio de exclusión.***

La muestra que no se consideró para que forme parte de nuestra investigación de estudio, son aquellas personas que no laboran dentro de la empresa del Grupo TRC de la ciudad de Trujillo 2017.

## **2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### ***Técnica de recolección de datos.***

Para el presente estudio de investigación se empleó una encuesta como técnica de recolección de datos. La evaluación de este instrumento está diseñada para medir las variables y saber cuál es la relación que puedan tener.

### ***Instrumentos.***

#### ***Cuestionario de los derechos laborales.***

El presente cuestionario está compuesto por 15 ítems, distribuidos en 5 dimensiones, la primera dimensión es contrato de trabajo la cual consta de 1 ítem. La segunda dimensión es remuneración que cuenta con 3 ítems. La tercera dimensión es la de jornada laboral la cual posee 4 ítems. La cuarta dimensión es descanso remunerado teniendo 3 ítems y por último la quinta dimensión es el beneficio social que cuenta con 4 ítems.

### ***Dimensiones.***

El derecho laboral o derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas que permite regular una relación entre el trabajador y empleado. (Cuba, 2013, p.8)

- Contrato de trabajo.
- Remuneración.

- Jornada laboral.
- Descanso remuneración.
- Beneficios sociales.

#### *Cuestionario del desempeño laboral.*

El presente cuestionario está diseñado con escala de Likert, compuestos por 15 ítems, distribuidos en 5 dimensiones, la primera dimensión es orientación de resultados la cual consta de 3 ítems. La segunda dimensión es calidad que cuenta con 5 ítems. La tercera dimensión es la de trabajo en equipo la cual posee 2 ítems. La cuarta dimensión es organización teniendo 2 ítems y por último la quinta dimensión son las relaciones interpersonales que cuenta con 3 ítems.

#### *Dimensiones*

El desempeño laboral referido a que tan eficaz y satisfecho se encuentra el trabajador laborando dentro de la organización. (Chiavenato, 2011, p.236)

- Orientación de resultados.
- Calidad.
- Trabajo en equipo.
- Organización.
- Relaciones Interpersonales.

#### ***Validez y confiabilidad.***

Para determinar la validez se hizo uso de criterios de tres especialistas y expertos del tema a tratar contando con:

- Mg. Paredes Alvarado José
- Mg. Maguiña Rivero Omar.
- Mg. Ciudad Fernández Pablo.

Para el grado de confiabilidad de esta investigación se realizó una encuesta piloto, aplicando un cuestionario con 15 ítems con escala de Likert de 5 puntos a los trabajadores, con una sumatoria de cada uno de los ítems equivalentes a 12.312, obteniendo como resultado un alfa de Cronbach de 0.85 indicando que los ítems de nuestro cuestionario presenta un buen nivel de correlación.

## **2.5. Métodos de Análisis de Datos**

Para el siguiente trabajo de investigación fue netamente estadístico descriptivo pues se utilizó medidas de tendencias, y aplicamos chi-cuadrado para medir la relación que pueda existir entre las dos variables cualitativas y estos resultados lo realizamos mediante cuadros y gráficos que se fueron procesados mediante el programa SPSS, de los datos recolectados a través de nuestros instrumentos logrando alcanzar nuestros objetivos propuestos.

## **2.6. Aspectos Éticos**

El contenido de este trabajo de investigación es de suma importancia ya que se ha tomado en consideración los lineamientos de la Dirección de Investigación de la Universidad Cesar vallejo y el respeto a la propiedad intelectual de los autores seleccionados para sustentar las variables de estudio. Asimismo se aplicó nuestros respectivos instrumentos de medición los cuales fueron revisados y validados por asesores especialistas de la línea de investigación, respetando las opiniones de las personas encuestadas y consentimiento de la empresa para alcanzar con los objetivos propuestos.

# **III RESULTADOS**

## III. Resultados

### 3.1 Generalidades de la empresa

#### ***Historia.***

El Grupo TRC es el resultado final de la unión de reconocidas empresas especializadas en el servicio de transporte pesado terrestre y almacenamiento de productos, comenzó hace más de medio siglo, hoy es un empresa líder en transporte terrestre de carga a nivel nacional ya que se ocupa de la recepción de carga, hasta su traslado, conservación del producto y entrega final contando con un equipo de profesionales conocedores del transporte a todo nivel, conformando equipos que satisfacen las demandas de los diferentes sectores económicos como minero, construcción, energía, alimentarios, agroindustrial y pesquero. Asimismo cuenta con el servicio de embarque y desembarque de navíos, alquiler de maquinaria pesada, equipo de movimiento de tierras y almacenamiento de mercaderías, marcando así el nacimiento de Almacenera Trujillo SAC, empresa que brinda servicios de almacenaje y pesaje en balanza electrónica.

#### ***Misión.***

Brindar el mejor servicio de almacenaje, transporte y distribución de mercadería a nivel nacional, operando con responsabilidad, seguridad, rapidez, respeto y calidad.

#### ***Visión.***

Ser el Grupo Empresarial más importante del país en el Sector Transporte y Almacenaje cumpliendo los más altos estándares de calidad en nuestros servicios, flota e infraestructura. De la misma manera continuar con el estricto cumplimiento de nuestras políticas de seguridad y salud ocupacional y medio ambiente.

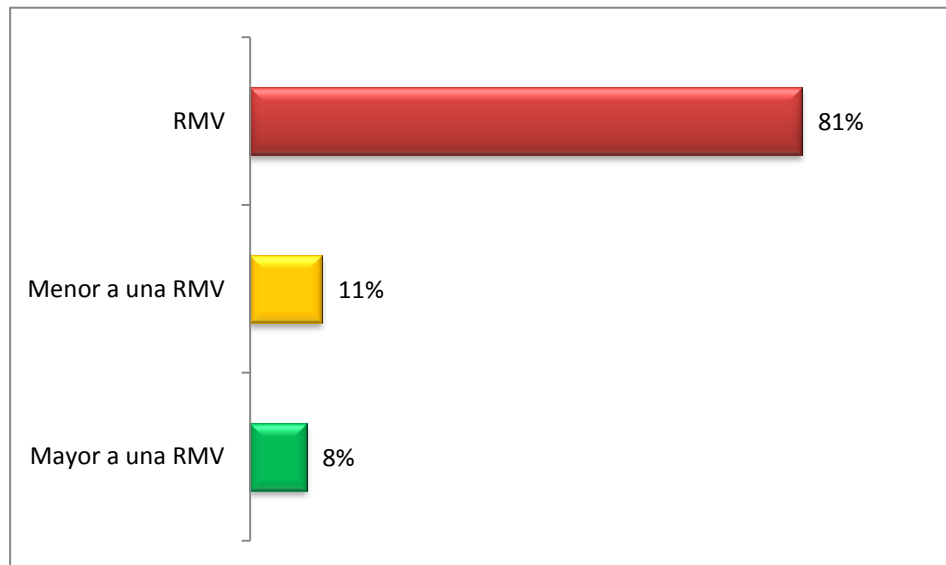
#### ***Valores Empresariales.***

- Calidad.
- Seguridad y Responsabilidad social.

**Objetivo 1. Cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores del Grupo TRC Trujillo 2017.**

**Figura 3.1**

**Sueldo mensual durante el periodo 2016-2017**



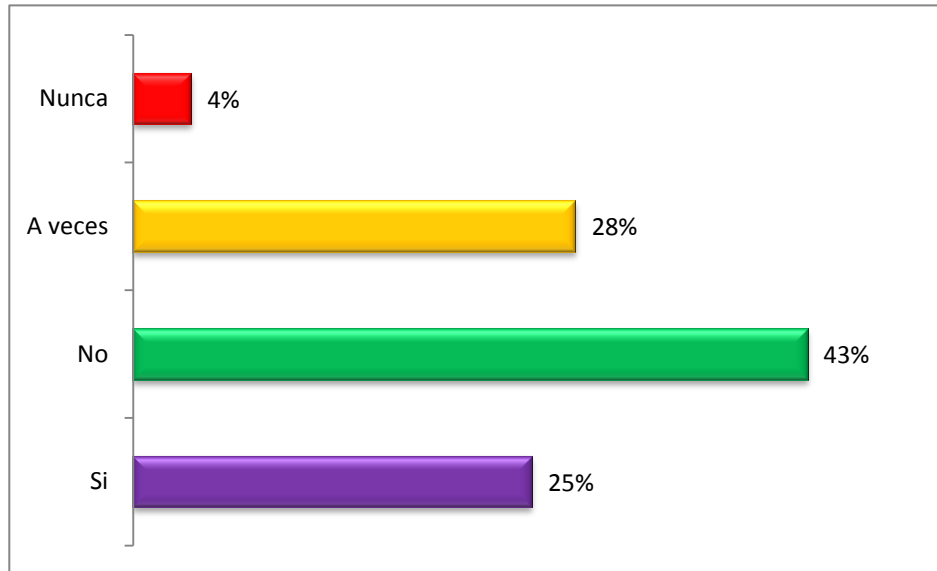
*Figura 3.1* RMV= Remuneración mínima vital mensual de los Trabajadores del grupo TRC durante el período 2016-2017.

Se afirma que de los 217 encuestados, un 81% tuvo un ascenso en su sueldo a una remuneración mínima vital; el 11% recibió un sueldo menor a una remuneración mínima vital y un 8% recibe un sueldo mayor a una remuneración mínima vital.



**Figura 3.2**

**Pago de horas extras.**

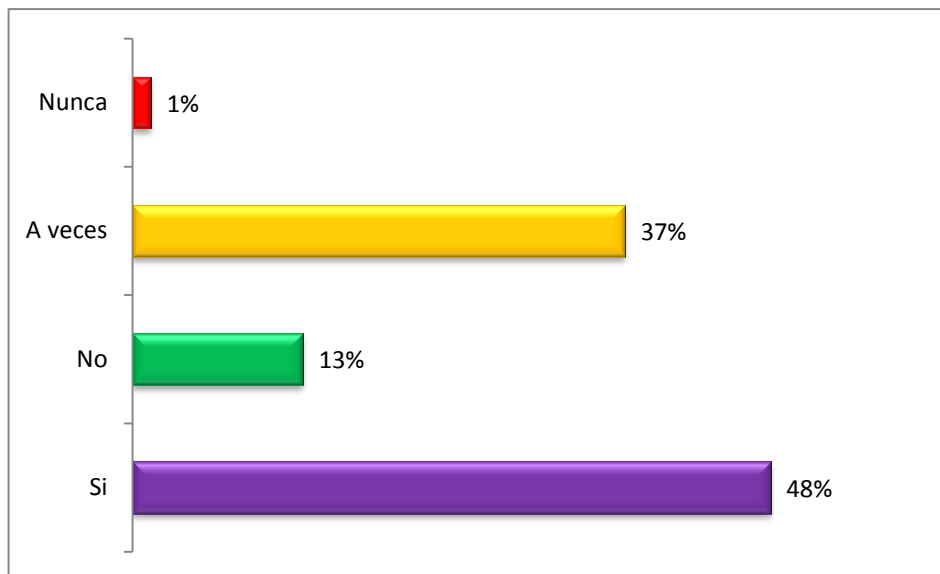


*Figura 3.2* Retribución económica en caso que hayan laborado horas extras los trabajadores del Grupo TRC.

Se afirma que, de los 217 encuestados un 43% no recibió el pago por horas extras; un 28% a veces recibió un pago por horas extras, un 25 % si recibió un pago por horas extras y finalmente un 4% nunca recibió un pago por horas extras.

**Figura 3.3**

**Pago por días feriados.**

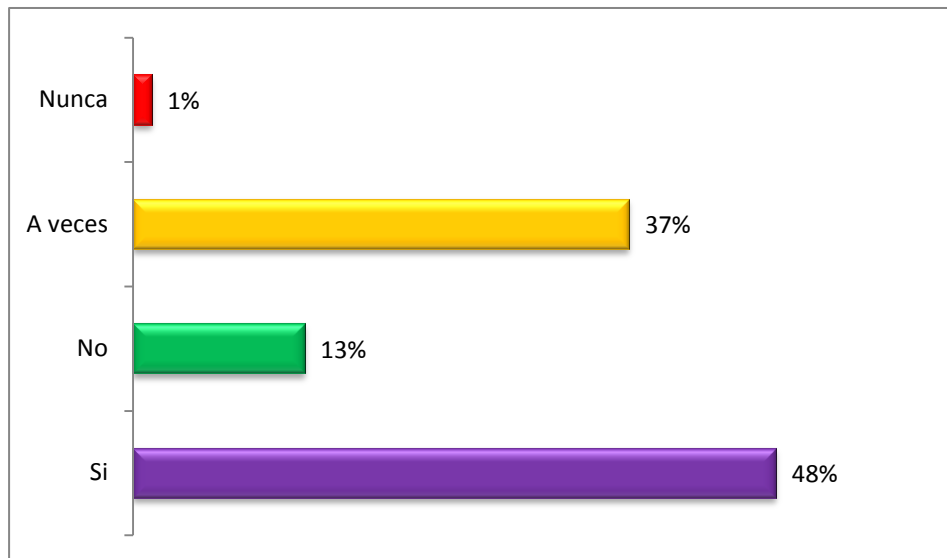


*Figura 3.3* Retribución económica en caso que hayan laborado en días feriados los trabajadores del Grupo TRC.

Se concluye que, de los 217 encuestados un 48% si recibió un pago por laborar en días feriados; un 37% a veces recibió un pago por laborar en días feriados, un 13 % no recibió un pago por laborar en días feriado y finalmente un 1% nunca recibió un pago por laborar en días feriados.

**Figura 3.4**

**Remuneración por descanso vacacional.**

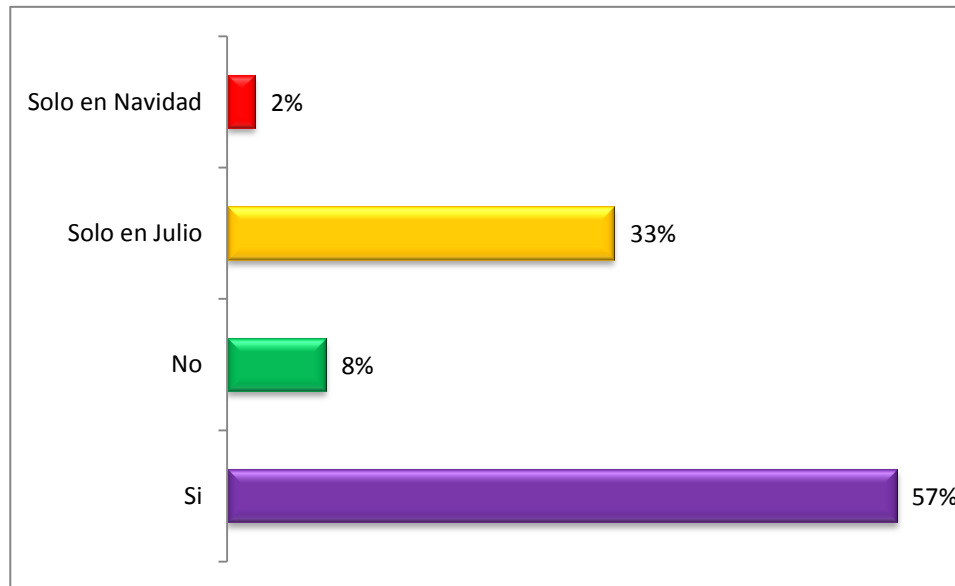


*Figura 3.4* Descanso vacacional remunerado de los trabajadores del Grupo TRC.

Se concluye que, de los 217 encuestados un 48% si obtuvo una remuneración por descanso vacacional, un 37% a veces obtuvo una remuneración por descanso vacacional, 13% no obtuvieron una remuneración por descanso vacacional y; un 1% no obtuvo una remuneración por descanso

**Figura 3.5**

**Gratificación por fiestas patrias y navidad.**

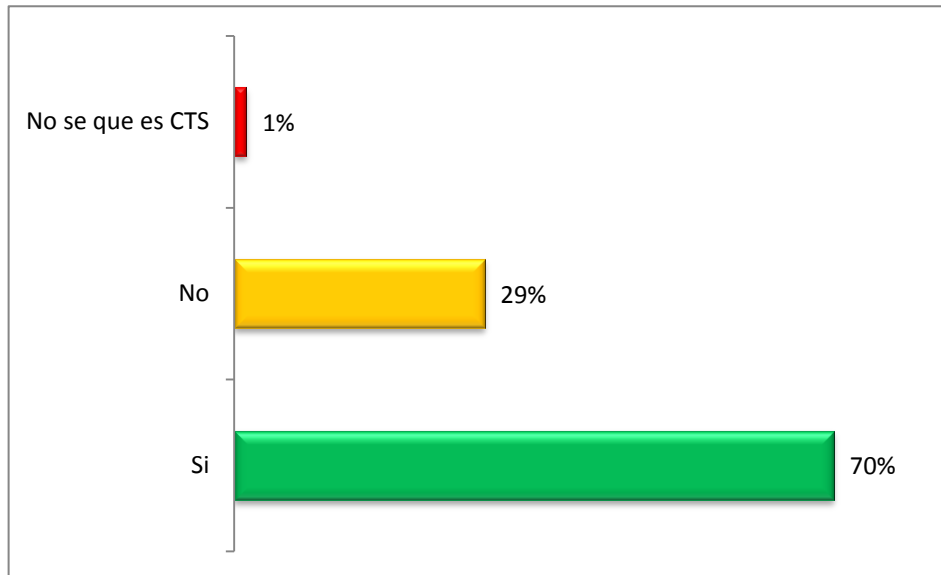


*Figura 3.5* Gratificaciones que se le otorgaron a los trabajadores del Grupo TRC ya sea en el mes de Julio o Diciembre.

Se afirma que, de los 217 encuestados, un 57% de los trabajadores si recibió gratificación por fiestas patrias y navidad; un 33% solo recibió gratificación en el mes de julio; un 8% no recibió gratificación por fiestas patrias y navidad y un 2% solo recibió gratificación en el mes de diciembre.

**Figura 3.6**

**Pago por Compensación por tiempo de servicio.**

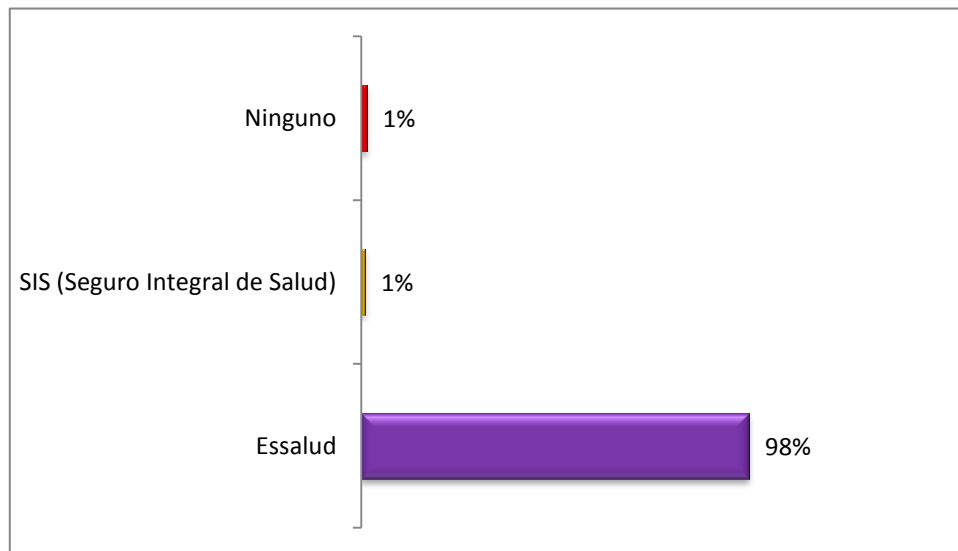


*Figura 3.6 CTS= Compensación por Tiempo de Servicio que recibieron los trabajadores del Grupo TRC.*

Se afirma que, de los 217 encuestados, un 70% de los trabajadores si recibió el pago del CTS; un 29% no recibió el pago del CTS y un 1% no conoce que es una CTS.

**Figura 3.7**

**Tipo de seguro.**



*Figura 3.7* Tipos de seguros con que cuentan los trabajadores del Grupo TRC.

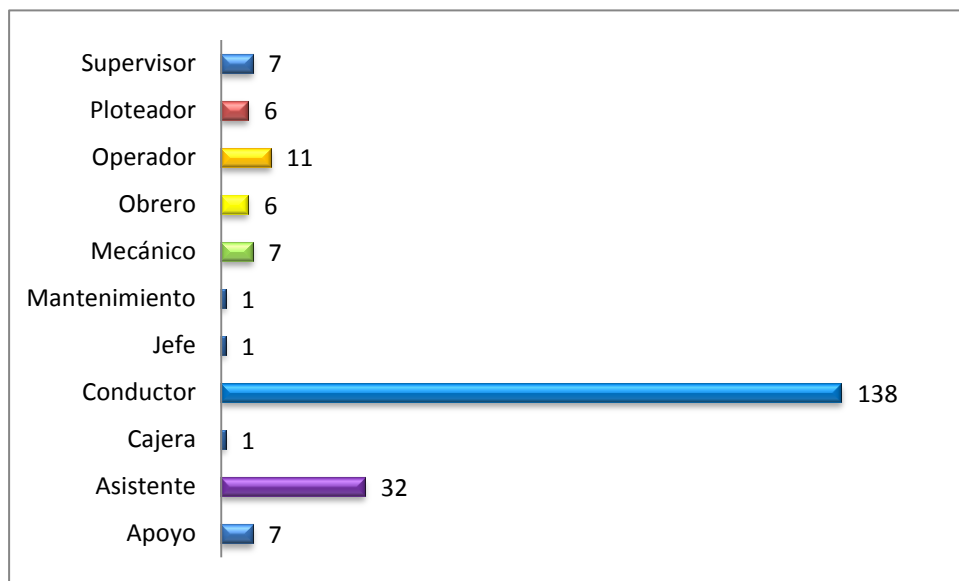
Se concluye que, de los 217 encuestados, un 98% de los trabajadores del Grupo TRC tiene seguro de ESSALUD; un 1% tiene seguro de SIS y un 1% no tiene ningún seguro.

## Objetivo 2. Desempeño actual los trabajadores del Grupo TRC Trujillo 2017.

Distribución de frecuencia según el cargo de los trabajadores con desempeño actual en TRC.

**Figura 3.8**

### Cargo de los Trabajadores.



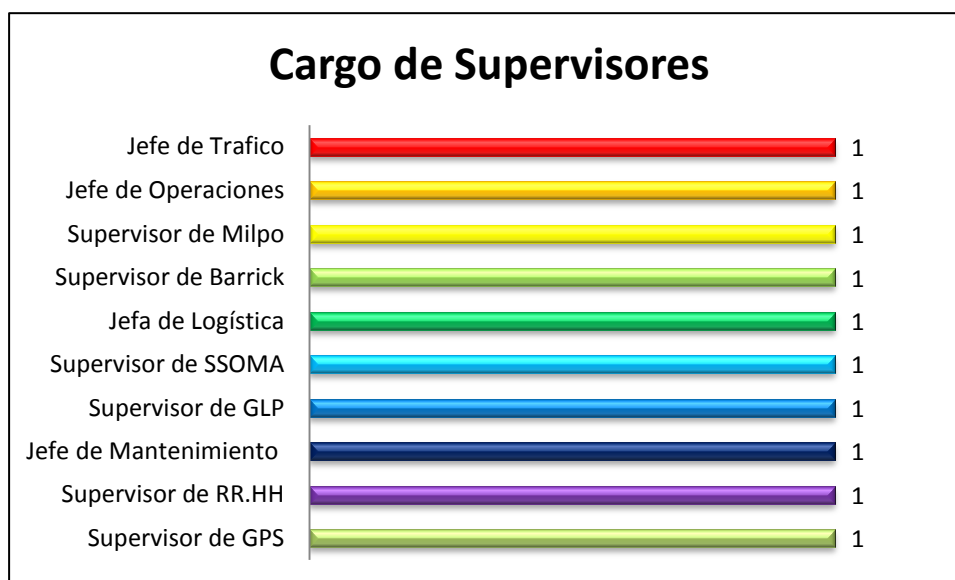
*Figura 3.8* Ficha de evaluación aplicada a 217 trabajadores siendo 7 de apoyo, 32 asistentes, 1 cajera, 138 conductores, 1 Jefe , 1 de mantenimiento, 7 mecánicos, 6 obreros, 11 operadores, 6 ploteador y 7 supervisor.

Distribución de frecuencia según el cargo de los trabajadores que fueron evaluados de acuerdo a su desempeño laboral, por los supervisores de cada área del Grupo TRC.

## Distribución de frecuencia según el cargo de los supervisores de área en TRC.

**Figura 3.9**

### Cargo de Supervisores.



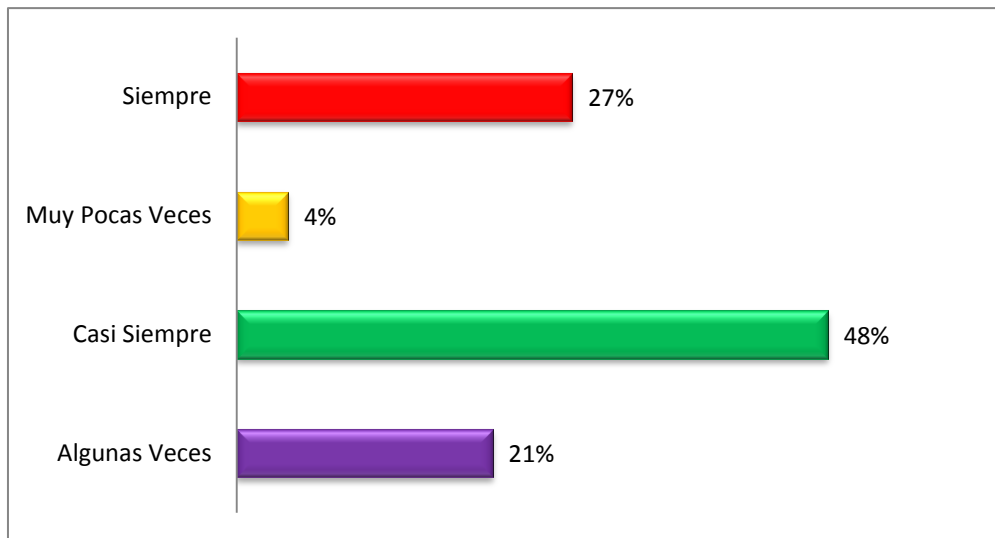
*Figura 3.9:* Tabla de cargos de jefes y supervisores de área de TRC siendo 1 supervisor de GPS, 1 supervisor de RR.HH, 1 jefe de mantenimiento, 1 supervisor de GLP, 1 supervisor de SSOMA, 1 Jefa de logística, 1 Supervisor de Barrick, 1

Distribución de frecuencia de los evaluadores que realizaron, a sus respectivos colaboradores de acuerdo a su área de trabajo del Grupo Trc.



**Figura 3.10**

**Cumplimiento de tareas encomendadas.**

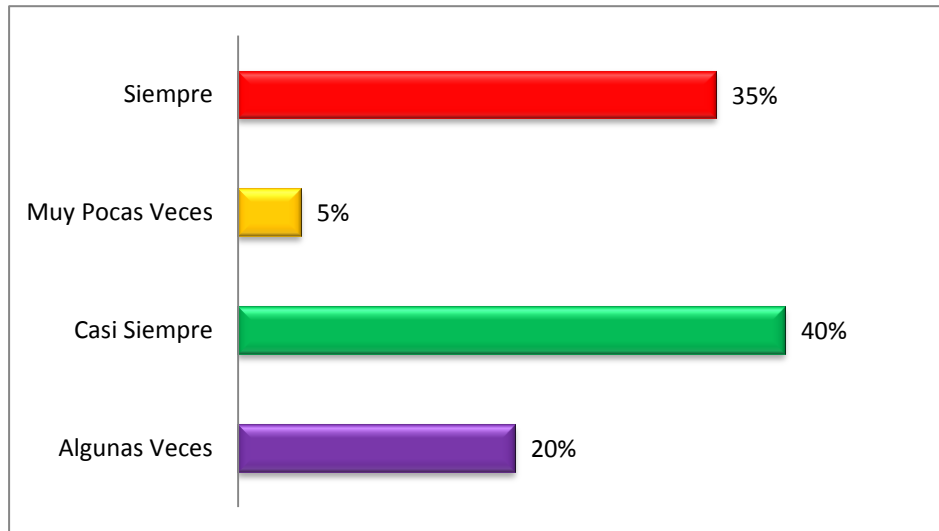


*Figura 3.10* Cumplimiento de las tareas encomendadas de los trabajadores del Grupo TRC.

Se concluye que, de un 217 encuestados un 48% de los trabajadores casi siempre cumple con las tareas encomendadas; un 27% siempre cumple con las tareas encomendadas; un 21% algunas veces cumplen con las tareas encomendadas y un 4% muy pocas veces cumple con las tareas encomendadas.

**Figura 3.11**

**Desempeño de labores de manera profesional.**

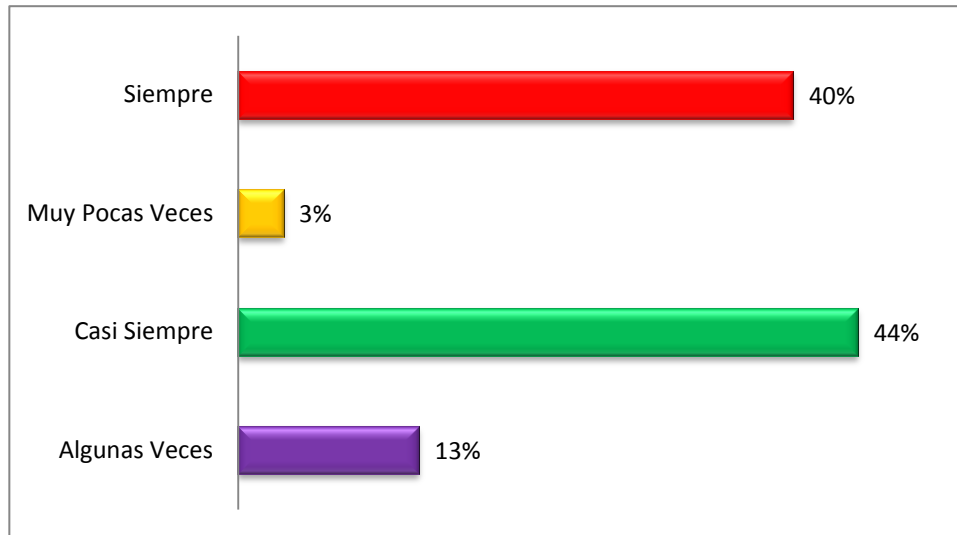


*Figura 3.11* Desempeño laboral de manera profesional de los trabajadores del Grupo TRC.

Se concluye que, de un 217 encuestados un 40% de los trabajadores casi siempre labora de manera profesional en su área; un 35% siempre labora de manera profesional en su área; un 20% algunas veces siempre labora de manera profesional en su área y un 5% muy pocas siempre labora de manera profesional en su área.

**Figura 3.12**

**Muestra de Cortesía con sus compañeros de trabajo.**

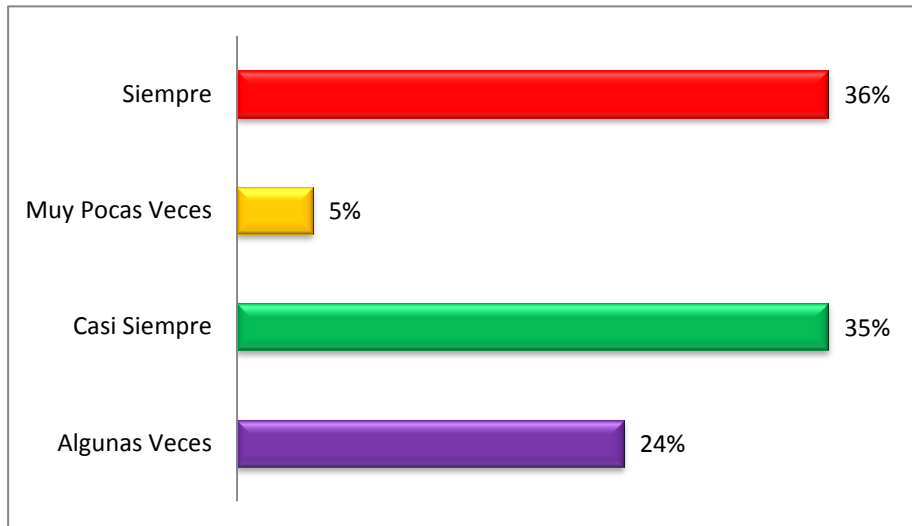


*Figura 3.12* Muestra de cortesía de los trabajadores del grupo TRC con sus compañeros.

Se concluye que, de un 217 encuestados, un 44% de los trabajadores casi siempre se muestra cortés con sus compañeros; un 40% siempre se muestra cortés con sus compañeros; un 13% algunas veces se muestran cortés con sus compañeros y un 3% muy pocas se muestra cortés con sus compañeros.

**Figura 3.13**

**Identificación de objetivos en su equipo de trabajo.**

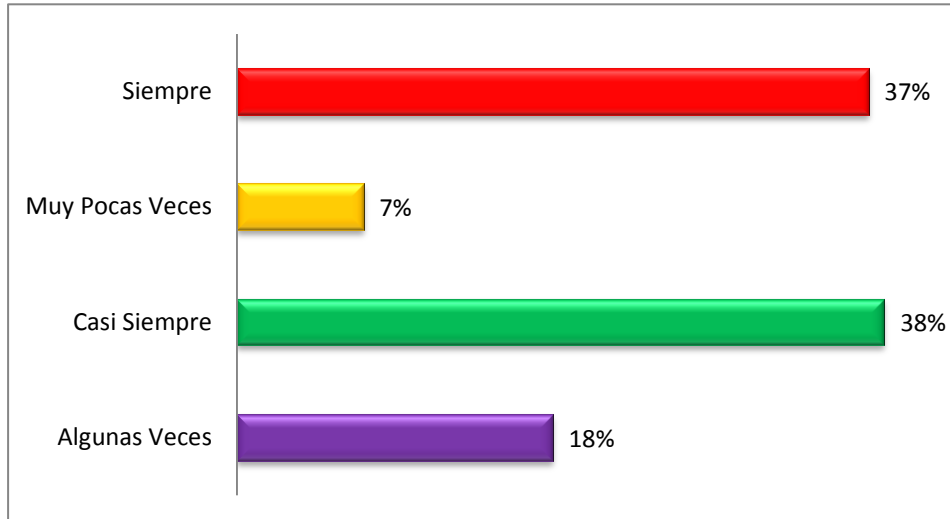


*Figura 3.13* Trabajadores del Grupo TRC que se identifican con los objetivos de su equipo de trabajo.

Se concluye que, de un 217 encuestados, un 36% de los trabajadores siempre se identifican fácilmente con los objetivos de su equipo; un 35% casi siempre se identifican fácilmente con los objetivos de su equipo; un 24% algunas veces se identifican fácilmente con los objetivos de su equipo y un 5% muy pocas se identifican fácilmente con los objetivos de su equipo.

**Figura 3.14**

**Alcanzar las metas.**



*Figura 3.14* Trabajadores del Grupo TRC que se preocupan por alcanzar las metas de la organización.

Se concluye que, de un 217 encuestados, un 38% de los trabajadores casi siempre se preocupan por alcanzar las metas de la organización; un 37% siempre se preocupan por alcanzar las metas de la organización; un 18% algunas veces se preocupan por alcanzar las metas de la organización y un 7% se preocupan muy pocas veces por alcanzar las metas de la organización.

### Objetivo 3. Relación entre el contrato de trabajo y el desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017

Tabla 3.1

*Relación entre contrato de trabajo y el desempeño laboral.*

Prueba Chi-Cuadrado			
	valor	df	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de pearson	16,585 <sup>a</sup>	6	,011
Índice de probabilidad	17,652	6	,007
Asociación lineal por lineal	,247	1	,619
Nº de casos validos	217		

*Nota:* Relación entre contrato de trabajo y desempeño laboral de los Trabajadores del grupo TRC.

En la tabla 3.1 se observa que al relacionar contrato de trabajo y desempeño laboral la correlación de Chi-cuadrado es de 16,585; lo cual nos indica que existe una relación positiva alta ya que los trabajadores tendrán un mejor desempeño laboral dependiendo del tipo de contrato que el área de Recursos Humanos les brinde. Asimismo se obtuvo un índice de probabilidad 0.07.

**Objetivo 4. Relación entre remuneración y el desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017**

Tabla 3.2

*Relación entre remuneración y el desempeño laboral.*

<b>Prueba Chi-Cuadrado</b>			
	valor	df	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de pearson	22,254 <sup>a</sup>	6	,001
Índice de probabilidad	24,021	6	,001
Asociación lineal por lineal	,241	1	,624
Nº de casos validos	217		

*Nota:* Relación entre remuneración y desempeño laboral de los Trabajadores del grupo TRC.

En la tabla 3.2 podemos observar que al relacionar remuneración y desempeño laboral la correlación de Chi-cuadrado es de 22,254; lo cual nos indica que existe una relación positiva alta, debido a que muchos de los trabajadores cuentan con una remuneración, lo cual desmotiva a tener un bajo desempeño laboral. Para ello se obtuvo un índice de probabilidad 0.01.

**Objetivo 5. Relación entre jornada laboral y desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017**

Tabla 3.3

*Relación entre jornada laboral y el desempeño laboral*

<b>Prueba Chi-Cuadrado</b>			
	Valor	df	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,795 <sup>a</sup>	6	,005
Índice de probabilidad	18,567	6	,005
Asociación lineal por lineal	11,845	1	,001
Nº de casos validos	217		

*Nota:* Relación entre Jornada laboral y desempeño laboral de los Trabajadores del grupo TRC.

En la tabla 3.3 podemos observar que al relacionar jornada laboral y desempeño laboral la correlación de Chi-cuadrado es de 18,795 , lo cual nos indica que existe una relación positiva alta; debido a que mucho de los trabajadores tienen arduas horas de trabajos y poco tiempo para descansar perjudicando su bienestar físico al momento de laborar . Lo cual arrojó un índice de probabilidad 0.05.



**Objetivo 6. Relación entre descanso remunerado y el desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017**

Tabla 3.4

*Relación entre descanso remunerado y el desempeño laboral*

<b>Prueba Chi-Cuadrado</b>			
	valor	df	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,409 <sup>a</sup>	3	,048
Índice de probabilidad	10,289	3	,016
Asociación lineal por lineal	2,548	1	,110
Nº de casos validos	217		

*Nota:* Relación entre Descanso remunerado y desempeño laboral de los Trabajadores del grupo TRC.

En la tabla 3.4 podemos observar que al relacionar descanso remunerado y desempeño laboral la correlación de Chi-cuadrado es de 10,289; lo cual nos indica que existe una relación positiva alta ya que a mayor descanso remunerado mayor será el desempeño que tus trabajadores tendrán en sus respectivas áreas, con un índice de probabilidad 0.16.

**Objetivo 7. Relación entre beneficios sociales y el desempeño laboral en el Grupo TRC, Trujillo 2017**

Tabla 3.5

*Relación entre beneficios sociales y el desempeño laboral*

<b>Prueba Chi-Cuadrado</b>			
	valor	df	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,379 <sup>a</sup>	6	,625
Índice de probabilidad	5,961	6	,428
Asociación lineal por lineal	,589	1	,443
Nº de casos validos	217		

*Nota:* Relación entre Beneficios sociales y desempeño laboral de los Trabajadores del grupo TRC.

En la tabla 3.5 podemos observar que al relacionar beneficios sociales y desempeño laboral la correlación de Chi-cuadrado es de 4,379; lo cual nos indica que existe una relación positiva alta ya que si tú brindas a tus trabajadores todos los beneficios sociales, mayor será su compromiso por desempeñarse eficazmente en su área. Asimismo se obtuvo con un índice de probabilidad 4.28.

**Objetivo General. Relación entre el cumplimiento de los derechos laborales y con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC, Trujillo 2017**

Tabla 3.8

*Relación entre el cumplimiento de los Derechos Laborales y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Grupo*

		Prueba Chi-cuadrado					
Items		Derechos Laborales				Niveles	
		Contrato de trabajo	Remuneración	Jornada Laboral	Descanso remunerado		Beneficios sociales
Desempeño Laboral	Evita cometer errores	0.11					Positiva
	Evita cometer errores		0.01				Negativa
	Termina su trabajo oportunamente			0.05			Negativa
	Preocupación por alcanzar metas				0.48		Positiva
	Seguridad a los trabajadores					6.25	Positiva

*Nota:* Después de haber aplicado las encuestas correspondientes a los 217 trabajadores del Grupo TRC, se determina que el cumplimiento de los Derechos Laborales y el Desempeño de los Trabajadores se **relacionan positivamente**.

Tabla 3.9

*Niveles*

<b>Puntuación</b>	<b>Niveles</b>
Mayor a 0.05	Relación positiva
Menor a 0.05	Relación negativa

*Nota: Elaboración propia*

Tabla 3.10

*Conclusión de relación entre las variables*

<b>Resultados</b>	<b>Niveles</b>
<b>16,585</b>	Positivo
<b>22,254</b>	Positivo
<b>18,795</b>	Positivo
<b>7,409</b>	Positivo
<b>4,379</b>	Negativo
<b>13,872</b>	<b>Positivo</b>

*Nota:* El cumplimiento de los Derechos Laborales y el Desempeño Laboral **se relacionan positivamente.**

### 3.2 Constatación de Hipótesis

#### Planteamiento de hipótesis

##### ***Hipótesis de investigación:***

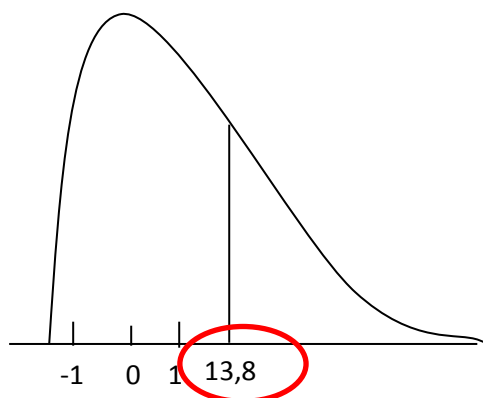
Hi: El cumplimiento de los derechos laborales se relaciona positivamente con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC- Trujillo 2017.

##### ***Hipótesis nula:***

H0: El cumplimiento de los derechos laborales se relaciona negativamente con el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC- Trujillo 2017.

Para determinar la relación entre el cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC – Trujillo 2017 se aplicó el coeficiente de correlación Chi-cuadrado.

#### Prueba de Hipótesis



Después de haber aplicado el coeficiente de correlación Chi-cuadrado, se determina que el cumplimiento de los Derechos Laborales y el Desempeño de los Trabajadores se relacionan positivamente ya que se obtuvo 1.38 , lo cual indica que es mayor 0.05. Por tanto se acepta la Hi, rechazándose la Hipótesis nula.

## IV. Discusión

La presente investigación se llegó a realizar debido a que el grupo TRC contaba con algunas falencias en el cumplimiento de los derechos laborales, llegando a trascender en el desempeño de los colaboradores ya que son ellos quienes a través de sus conocimientos y habilidades logran aportar en la empresa para que esta pueda ser eficiente en el mercado laboral. Es por ello que se aplicó dos encuestas a fin de determinar la relación entre el cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores que conforman el grupo TRC.

En cuanto al cumplimiento de los derechos laborales en los trabajadores del Grupo TRC; de acuerdo a los resultados respecto a la figura 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4, se menciona que solo el 81% de los trabajadores obtuvieron un sueldo equivalente a una remuneración mínima vital durante el periodo de 2016-2017; el 43% de los trabajadores no recibieron un pago por horas extras; solo el 37% de los trabajadores tuvieron un pago por laborar en días feriados y el 48% de los trabajadores recogieron una remuneración por descanso vacacional. Así mismos en la figura 3.5, 3.6 y 3.7, solo el 57% de los trabajadores se les brindaron gratificaciones por fiestas patrias y navidad, el 70% recibieron el pago por CTS y solo un 98% de los trabajadores cuenta con un seguro de Essalud. Lo mencionado anteriormente se ratifica con lo señalado por Boy (2015) en su investigación El Derecho Laboral Guatemalteco y el periodo de prueba Tesis de Grado, afirma que el derecho laboral no solo se trata de normas, sino que son doctrinas y principios que permite conocer sus obligaciones y derechos tanto del empleador como el empleado velando por el bienestar de ellos y que si el trabajador laboro por un cierto tiempo es deber de la empresa reconocer y pagar por sus servicios sin importar el tiempo que laboró.

Si hablamos del segundo objetivo específico referente al desempeño actual de los trabajadores del Grupo TRC quienes fueron calificados por sus supervisores de las áreas más importantes de la empresa, observamos que en la figura 3.10, 3.11 y 3.12 un 48% de los trabajadores cumplen con las tareas encomendadas, el 40% de ellos casi siempre laboran de manera profesional y solo el 44% casi siempre se muestra cortés con los compañeros. Lo mencionado anteriormente se

ratifica con lo que señalado por Stoner (1994, p 510) donde afirma que el desempeño laboral es saber de qué manera los miembros cumplen con sus funciones a fin de alcanzar las metas comunes de una organización. Por otro lado en la figura 3.13 y 3.14 solo un 36% de los trabajadores siempre se sienten identificados con los objetivos en su equipo de trabajo y 38% de los trabajadores casi siempre cumple con las metas que la organización se propone mensualmente, siempre y cuando tengan un incentivo por al momento de cumplir con sus funciones dentro del área, lo cual me lleva a Whetten (1995, p.300) donde afirma claramente que el desempeño laboral no solo depende de las habilidades, entendimiento, los recursos sino de la motivación e incentivos que el colaborador pueda tener dentro de su área o centro de trabajo.

Por otro lado en el tercer objetivo específico referente a la relación entre el contrato de trabajo y el desempeño laboral en el Grupo TRC vemos en la tabla 3.1 que existe una relación positiva alta de 0.11% lo cual nos dice que es un factor muy relevante para el desempeño de cada trabajador ya que esto se reflejará al momento de que ellos realicen sus funciones dentro de una empresa de acuerdo al contrato pactado mutuamente y que a su vez se recompense con su remuneración. Esto tiene relación con lo que menciona Lacalle (2015, p.90) que un contrato de trabajo es un pacto escrito o verbal en el cual el trabajador presta sus servicios para una empresa bajo normas o reglamentos y que tenga a cambio una remuneración de acuerdo lo estipulado.

Como cuarto objetivo específico en relación entre remuneración y el desempeño laboral en el grupo TRC se observó que en la tabla 3.2 no existe una correlación ya que tiene un porcentaje bajo de 0.01% con un nivel de significancia de 0.01 lo que nos indica, que para la empresa no es muy importante la remuneración que puede brindar a sus colaboradores frente a su desempeño laboral que realizan. Sin embargo hay que tener en cuenta que la Constitución Política del Perú (1993, Art.24º) afirma que los trabajadores tienen el derecho de recibir una remuneración equitativa y suficiente en que les permita un bienestar espiritual y material tanto para su familia como para él, dependiendo del tiempo, rendimiento, normas que regulan los beneficios laborales de cada organización.

Se obtuvo como resultado para el quinto objetivo específico en relación a jornada laboral y desempeño laboral en el grupo TRC, que de acuerdo a la tabla

3.3: no existe una relación entre las dimensiones anteriormente mencionada ya que arrojó un Chi-cuadrado del 0.05% siendo un factor no relevante frente al desempeño laboral de sus colaboradores. Esto es reforzado por la Constitución Política del Perú (1993, Art.25º) donde establece que los trabajadores deben laborar entre horas ocho diarias o cuarentaiocho horas semanales debido a que ellos poseen límites legales, naturales y físicos al momento de laborar.

Asimismo en el sexto objetivo específico referente a la relación entre el descansos remunerado y el desempeño laboral en el Grupo TRC vemos en la tabla 3.4 que existe una relación positiva alta de 0.48% lo cual nos dice que es un factor muy relevante para el desempeño de cada trabajador ya que esto tiene que ver con algunos periodos de tiempo donde hay una suspensión imperfecta laboral remunerada ya sea por descanso vacacional , días feriados , entre otros tal y como lo afirma en el Decreto legislativo N° 713 ( Art. 3º, 4º) es un derecho que toda persona debe recibir al momento de laborar.

Para el séptimo objetivo específico referente a la relación entre beneficio social y el desempeño laboral en el Grupo TRC vemos en la tabla 3.5 que existe una relación positiva alta de 6.25% teniendo un nivel de significación de 4.28. Se ratifica con El Decreto legislativo N 892 que es un factor muy importante para el desempeño de cada trabajador ya que como su mismo nombre lo dice son beneficios como la CTS, Gratificaciones, utilidades que protegen al trabajador y a su familia para un mejor bienestar.

Finalmente en la tabla 3.6 se logró identificar en la investigación que dentro del Grupo TRC existe una relación entre el cumplimiento de los derechos laborales con el desempeño de los trabajadores, lo cual hace que la empresa tenga una mayor responsabilidad por cumplir con cada uno de los derechos de cada trabajador de acuerdo a ley, logrando en ellos un mayor compromiso y motivación con las metas y objetivos de la empresa.



## V. Conclusión

- 5.1 Se identificó que en el Grupo TRC de la ciudad de Trujillo solo el 50% de los derechos laborales se llega a cumplir en los trabajadores entre estos tenemos el pago por días feriados, remuneración por descanso vacacional, las gratificaciones, seguro social.
- 5.2 Se determinó que el nivel de desempeño actual de los trabajadores del Grupo TRC es regular ya que solo el 48% cumplen con las tareas que se les encomienda y solo el 40% de los trabajadores laboran de manera profesional y solo el 12% de ellos se identifican con las metas de la organización.
- 5.3 Se determinó que existe una relación positiva de 0.11% entre el contrato de trabajo y desempeño laboral; lo cual indica que los trabajadores del Grupo TRC consideran importante el tipo de contrato que puedan tener al momento de desempeñar sus labores.
- 5.4 Se determinó que existe una relación negativa de 0.01% entre la remuneración y desempeño laboral. Lo cual quiere decir que los trabajadores del Grupo TRC consideran como regular su remuneración lo que influye en desempeño laboral.
- 5.5 Se determinó que existe una relación negativa de 0.05% entre jornada laboral y desempeño laboral. Debido a que de los trabajadores del Grupo TRC tiene largas jornadas laborales perjudicando su desempeño laboral.
- 5.6 Se determinó que existe una relación positiva de 0.48% entre descanso remunerado y desempeño laboral. Ya que los trabajadores del Grupo TRC afirman que cuentan con una remuneración por vacaciones, CTS lo cual influye a que tengan un mejor desempeño laboral.

5.7 Se determinó que existe una relación positiva de 6.25% entre beneficios sociales y desempeño laboral .Logrando que los trabajadores del Grupo TRC tengan un buen desempeño laboral ya que cuentan con todos los beneficios sociales.

5.8 Se determinó que el cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño de los trabajadores del Grupo TRC de la ciudad de Trujillo se relacionan positivamente. Alcanzando sus metas y objetivo a través de una estabilidad en el mercado laboral.

## VI. Recomendaciones

Se recomienda al área de Recursos humanos:

- 6.1 Que el grupo TRC que pueda sanear las falencias dentro del cumplimiento de los derechos de acuerdo a ley como el pago por horas extras, utilidades, gratificaciones ya que los trabajadores tiene la vía administrativa y judicial para hacer valer sus derechos.
- 6.2 Difundir cada 6 meses la filosofía del Grupo TRC (La misión, visión, derechos laborales, los valores, objetivos y políticas, institucionales para cumplir completamente con las estrategias de la empresa) absolutamente a todos los trabajadores. De esta manera ayudará, no solamente a conocerla sino a ejecutarla, ya que se identificarán con ella y podrán cumplir con las estrategias y objetivos que la empresa tenga.
- 6.3 Recompensar a los empleados que superan los estándares de desempeño para lograr una mejor motivación en su desempeño laboral.
- 6.4 Implementar un buzón de mejoras y reclamos para los trabajadores, y que estos sean resueltos en un determinado tiempo por el área de Recursos humanos.
- 6.5 Realizar evaluaciones trimestrales del desempeño de los trabajadores del grupo TRC .Fomentar cursos de formación y desarrollo profesional para los trabajadores del Grupo TRC de acuerdo a sus funciones o necesidades lo cual hará que tengan un mejor desempeño laboral.
- 6.6 Fomentar cursos de formación y desarrollo profesional para los trabajadores del Grupo TRC de acuerdo a sus necesidades en el área de mantenimiento, GPS, SSOMA , Mecánica, entre otras lo cual hará que tengan un mejor desempeño laboral.
- 6.7 Celebrar festividades como: Día de la madre, Día del padre, Día del Trabajador, Fiestas patrias, Navidad, etc. en los cuales el trabajador se sienta comprometido y motivado de pertenecer al Grupo TRC.

## VII. Referencias

- Boy G. (2015). El derecho laboral guatemalteco y el período de prueba – Guatemala (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/07/01/Boy-Gabriela.pdf>
- Coello V. (2013). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO) (Tesis de Titulación). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%200laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%720para%20prestar%20s.pdf>
- Condezo M. (2012). Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen De La Contratación Administrativa de Servicios (Tesis de Titulación). Recuperado de <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. Lima.
- Cuba E.(2013) . Efectos del decreto legislativo n° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializado ras de vehículos menores del distrito de Tarapoto. Período 2010- 2011 (Tesis de titulación). Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/821/1/Edison%20Cubas%20Hernandez.pdf>
- Calcina Calcina, Y. (2012). El clima Institucional Y Su Incidencia en el desempeño laboral de los Docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Andina Nestor Caceres Velasquez- Peru 2012. Puno(Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf>
- Charles Lusthaus (2002), Evaluación Organizacional México. Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (octava ed.) Mexico. International Thomson Editores, S.A.

- El trabajo en equipo. (Septiembre 2016). Enciclopedia Financiera. Recuperado de <http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm>
- F.Stoner, J. (1994). *Administración de Recursos Humanos* 6ta edición. International Thomson Editores, S.A.
- GUILLÉN, C. y GUIL, R. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales* (2ª ed.). México. McGraw- Hill.
- Jheyk, P. (2016). *Condiciones de trabajo y su relación con el desempeño laboral en las empresas de Calzados Brighth- Trujillo 2016* (Tesis de Licenciatura).
- Lacalle García, G. (2015). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Editex S.A.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2013). *Los Derechos Humanos en el Perú*. Lima: Dirección General de Derechos Humanos. Recuperado de [https://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/manual\\_ddhh\\_ffaa\\_2013.pdf](https://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/manual_ddhh_ffaa_2013.pdf)
- Naciones Unidas. (2012). *Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>
- Pasco-Bosa, et al (2014). *Los Derechos del Perú* (Primera ed). Editorial Tinco,S.A.
- Vargas , L. (2014) “ Los valores Organizacionales y su influencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa TRC Express SAC agencia Trujillo - periodo 2014- Trujillo. (Tesis de Licenciatura) Trujillo,Peru .Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1968/vargasvaldez\\_lesly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1968/vargasvaldez_lesly.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Whetten, D. (1995). *Desarrollo de habilidades Directas* (sexta ed.) Mexico. Pearson Education, S.A

# **VIII. ANEXOS**

## VIII. Anexos

### Anexo 1

### CUESTIONARIO

Nº ENCUESTA

#### *Información general*

ENCUESTADOR:	Alama Alvarado Lesli	FECHA DE ENCUESTA:	/ /
--------------	----------------------	--------------------	-----

Muy buenos días mi nombre Lesli Alama Alvarado, estudiante de la carrera de administración de la Universidad Cesar Vallejo, y estoy realizando mi proyecto de investigación sobre Los derechos laborales y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo TRC de la ciudad de Trujillo 2017.

Deseo pedirles su colaboración para poder contestar algunas preguntas, no les llevara mucho tiempo .Les pido que puedan contestar este cuestionario con total sinceridad, las respuestas serán confidenciales y anónimas ya que los fines son netamente académicos.

Para el siguiente cuestionario solo se deberá marcar con una "x" en la opción elegida. **Agradezco mucho su participación.**

#### *Obligaciones ante el Trabajador*

1. ¿Con que tipo de contrato cuenta usted?	A. C. Plazo indeterminado.... ( ) B. C. Plazo fijo..... ( ) C. C. Plazo Parcial..... ( )
2. ¿A cuánto ascendió su sueldo mensual durante el periodo 2016- 2017? (Remuneración Mínima Vital)	A. Menor a una RMV..... ( ) B. RMV..... ( ) C. Mayor a una RMV..... ( )

<p>3. ¿Cuántas horas a la semana labora usted?</p>	<p>A. Menor a 48 horas..... ( )  B. 48 horas..... ( )  C. Mayor a 48 horas..... ( )</p>
<p>4. ¿Mediante que recibo se le paga su remuneración?</p>	<p>A. Boleta de pago..... ( )  B. Recibo por honorarios..... ( )  C. Sin documento..... ( )  D. Otro (especificar)..... ( )</p>
<p>5. ¿El pago de su remuneración durante el periodo 2016-2017 se realizó a través de una institución financiera?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )</p>
<p>6. En caso que usted haya trabajado horas extras ¿Se le ha otorgado alguna retribución económica?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )  C. A veces... ( )  D. Nunca..... ( )</p>
<p>7. En caso que usted haya trabajado en días feriados ¿Se le ha otorgado alguna retribución económica?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )  C. A veces..... ( )  D. Nunca..... ( )</p>
<p>8. En caso que usted haya trabajado en días de descanso semanal ¿Se le ha otorgado alguna retribución económica?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )  C. No, pero descanse otro día.... ( )  D. Nunca..... ( )</p>
<p>9. Si su prestación de servicio fue mayor a doce meses ¿Gozo de sus vacaciones?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )</p>
<p>10. ¿El descanso vacacional fue remunerado?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )</p>



<p>11. ¿La empresa le ha otorgado gratificaciones por fiestas patrias y/o Navidad?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )  C. Solo en Julio.... ( )  D. Solo en Navidad... ( )</p>
<p>12. ¿La empresa le ha otorgado un pago por participación de utilidades?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )</p>
<p>13. ¿La empresa le ha abonado CTS mensual o semestral en una cuenta financiera?</p>	<p>A. Si..... ( )  B. No..... ( )  C. No, sé que es CTS... ( )</p>
<p>14. ¿Con que seguro de salud cuenta usted?</p>	<p>A. SIS (Seguro Integral Salud) ... ( )  B. En Essalud..... ( )  C. Ninguna..... ( )</p>
<p>15. ¿Cuánto tiempo duro el descanso?</p>	<p>A. 15 días..... ( )  B. 1 mes..... ( )</p>

## Anexo 2

### HOJA DE VALIDACIÓN

**TITULO:**

**NOMBRE Y APELLIDOS DEL ALUMNA:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. **E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar.**

Las categorías a evaluar además de las indicadas en la ficha son: Congruencia de ítems, Amplitud de contenido, Redacción de los ítems, Claridad y precisión, Pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción RESPUESTA	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con las variables	Tiene coherencia con el objetivo	SUGERENCIA
			Aquí van las preguntas	<b>Abierta o de lo contrario colocar las opciones de respuesta.</b>						

FECHA DE REVISIÓN:

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... **GRADO:**..... - **FIRMA:**

.....

# Anexo 3

Social		abonado CTS mensual o semestral en una cuenta bancaria?							
	Gratificaciones	¿La empresa le ha pagado gratificaciones por fines por vacaciones?	A. Si / B. No / C. Solo en julio / D. Solo en Navidad	B	B	B	B	B	
	Utilidades	¿La empresa le ha pagado un pago por participación de utilidades?	A. SI / B. NO	B	B	B	B	B	
	Seguro Social	¿Con qué seguro de salud cuenta usted?	A. SIS / B. En Salud / C. Ninguno	B	B	B	B	B	

FECHA DE REVISIÓN:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Paredes, Arando José GRADO: Maestro FIRMA: 

Social		abonado CTS mensual o semestral en una cuenta bancaria?							
	Gratificaciones	¿La empresa le ha pagado gratificaciones por fines por vacaciones?	A. Si / B. No / C. Solo en julio / D. Solo en Navidad	B	B	B	B	B	
	Utilidades	¿La empresa le ha pagado un pago por participación de utilidades?	A. SI / B. NO	B	B	B	B	B	
	Seguro Social	¿Con qué seguro de salud cuenta usted?	A. SIS / B. En Salud / C. Ninguno	B	B	B	B	B	

FECHA DE REVISIÓN:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Magdalena Rivas Dora GRADO: Maestro FIRMA: 

Social		abonado CTS mensual o semestral en una cuenta bancaria?							
	Gratificaciones	¿La empresa le ha pagado gratificaciones por fines por vacaciones?	A. Si / B. No / C. Solo en julio / D. Solo en Navidad	B	B	B	B	B	
	Utilidades	¿La empresa le ha pagado un pago por participación de utilidades?	A. SI / B. NO	B	B	B	B	B	
	Seguro Social	¿Con qué seguro de salud cuenta usted?	A. SIS / B. En Salud / C. Ninguno	B	B	B	B	B	

FECHA DE REVISIÓN:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cecilia Foch de los Rios GRADO: Maestro en Gestión Pública FIRMA: 

## Anexo 4

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERSONAL DEL GRUPO TRC DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2017

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADO: \_\_\_\_\_ GARGO: \_\_\_\_\_

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR: \_\_\_\_\_ GARGO: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión. **No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.**

ÁREA DEL DESEMPEÑO	NUNCA	MUY POCA VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>						
¿Termina su trabajo oportunamente?						
¿Cumple con las tareas que se le encomienda?						
¿Realiza una cantidad adecuada de labores?						
<b>CALIDAD</b>						
¿Evita cometer errores en sus labores?						
¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?						

¿Hace uso racional de los recursos?						
¿No Requiere de supervisión frecuente?						
¿Labora de manera profesional en su área?						
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
¿Se muestra cortés con sus compañeros?						
¿Brinda una seguridad a los trabajadores?						
¿Evita los conflictos dentro del equipo?						
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?						
¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo?						
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
¿Planifica sus actividades laborales?						
¿Se preocupa por alcanzar las metas?						
<b>PUNTAJE TOTAL:</b>						

**Firma del evaluador:**

# Anexo 5

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Respuesta	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con las variables	Tiene coherencia con el objetivo	Sugerencias
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Aptitud	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Integridad	¿Se compromete totalmente con los objetivos del equipo?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
	organización	Planificación	¿Planifica sus actividades?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Responsabilidad	¿Se preocupa por alcanzar las metas?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
	Relación Interpersonal	Amabilidad	¿Se muestra cortés con sus compañeros?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Tolerancia	¿Brinda una seguridad a los Trabajadores?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	

FECHA DE REVISIÓN: \_\_\_\_\_  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Margarita Alicia Fajardo GRADO: Magister FIRMA: \_\_\_\_\_  
 DNI: 2433045

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Respuesta	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con las variables	Tiene coherencia con el objetivo	Sugerencias
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Aptitud	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Integridad	¿Se compromete totalmente con los objetivos del equipo?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
	organización	Planificación	¿Planifica sus actividades?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Responsabilidad	¿Se preocupa por alcanzar las metas?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
	Relación Interpersonal	Amabilidad	¿Se muestra cortés con sus compañeros?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Tolerancia	¿Brinda una seguridad a los Trabajadores?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	

FECHA DE REVISIÓN: \_\_\_\_\_  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Margarita Rivera Dor GRADO: Magister FIRMA: \_\_\_\_\_  
 DNI: 17321020

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Respuesta	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con las variables	Tiene coherencia con el objetivo	Sugerencias
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Aptitud	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Integridad	¿Se compromete totalmente con los objetivos del equipo?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
	organización	Planificación	¿Planifica sus actividades?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Responsabilidad	¿Se preocupa por alcanzar las metas?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
	Relación Interpersonal	Amabilidad	¿Se muestra cortés con sus compañeros?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	
		Tolerancia	¿Brinda una seguridad a los Trabajadores?	1. Nunca / 2. Muy pocas veces / 3. Algunas veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	B	B	B	B	B	

FECHA DE REVISIÓN: \_\_\_\_\_  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Margarita Rivera Dor GRADO: Magister en Gestión Pública FIRMA: \_\_\_\_\_  
 DNI: 1427349

## Anexo 6

### Prueba de Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Encuesta	PERS.1	PERS.2	PERS.3	PERS.4	PERS.5	PERS.6	PERS.7	PERS.8	PERS.9	PERS.10	PERS.11	PERS.12	PERS.13	PERS.14	PERS.15
PRG.01	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
PRG.02	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
PRG.03	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
PRG.04	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
PRG.05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
PRG.06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
PRG.07	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
PRG.08	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PRG.09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PRG.10	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
PRG.11	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PRG.12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
PRG.13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
PRG.14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
PRG.15	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
Suma	67	66	67	57	66	69	65	70	65	66	65	67	72	71	69

Varianza de los Items
0.23809524
0.23809524
0.26666667
0.4
0.06666667
0.06666667
0.31428571
0.06666667
0
0.20952381
0.17142857
0.23809524
0.17142857
0.20952381
0.40952381

Varianza de la Suma	12.31428571
---------------------	-------------

DONDE:

K = N° de ítems

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right] = 0.85$$

$\sum$

Vi = Sumatoria de Varianza de cada uno de los ítems

Vt = La varianza de la suma total



## Anexo 7

