

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y**  
**FINANCIERAS**

“La aplicación de la ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015”

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**BACH. ANNY ALEXANDRA ALANOCA PALOMINO**

**Para optar el Título Profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN**  
**AUDITORÍA**

**TACNA – PERÚ**

**2015**



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE CIENCIAS CONTABLES Y**  
**FINANCIERAS**

“La aplicación de la ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015”

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**BACH. ANNY ALEXANDRA ALANOCA PALOMINO**

**Para optar el Título Profesional de:**

**CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN**  
**AUDITORÍA**

**TACNA – PERÚ**

**2015**

## **DEDICATORIA**

*Dedico este trabajo de investigación con amor incondicional a las tres personas que me han dado y me siguen dando la motivación para seguir creciendo como persona y avanzando en mi vida profesional y que son la inspiración para vivir: mi madre, mi abuela y abuelo.*

*Mi madre, quién ha estado conmigo, apoyándome en mis decisiones, dejándome crecer y aprender por mi misma sabiendo que si la necesitara en algún momento ella siempre estará ahí para escucharme y darme a entender que todo tiene solución y que solo es un pequeño bache por enfrentar.*

*Mi abuela quien me ha demostrado que hay un momento en la vida que toda cambia y que es precisamente ante estas difíciles situaciones que las mujeres tienen la oportunidad de hacerse grandes y demostrar lo que valen.*

*Mi abuelo, a quien lo considero como mi padre, es la persona quien me demuestra y me enseña que no hay necesidad de ser de la misma sangre para ser familia, que en el momento que crea que se agotaron mis fuerzas, tanto física como mental para seguir adelante, por el motivo que sea recuerde que haga lo que haga tengo que salir adelante y que no me olvide siempre estará para mi cuando yo mas lo necesite.*

## **AGRADECIMIENTO**

*El presente trabajo de tesis me gustaría expresar mi mas profundo agradecimiento a mi madre, que es mi modelo esencial del significado de la fuerza, del emprendimiento, de la perseverancia y que existen inmensidades de motivos por el cual sonreír cada día de mi vida y que simplemente la felicidad lo creamos uno mismo, si deseamos estar bien vamos a estar bien, si deseamos ser alguien en la vida solo depende de nosotros, y es quién me da su entera confianza; me enseñó el amor y ser fuerte en los momentos de debilidad. TE QUIERO MAMÁ.*

*De igual manera agradecer a mi profesora y asesora de Investigación por su visión crítica de muchos aspectos, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona y profesional.*

*Son muchas las personas que han formado parte de mi vida cotidiana y profesional, y a las que me encantaría agradecerles su amistad, apoyo, consejos y compañía en los momentos dificultosos y embarazosos de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado.*

*Y no e de olvidarme de agradecerle a esta persona que me enseñó a no esperar nada de nadie y que soy feliz de haberle dicho basta a las esperas infinitas e ilusiones de cambio; de haberme liberado de los malos sueños.*

*Gracias por no estar ahí cuando más te necesitaba, gracias por demostrarme que día a día puedo hacerme mas fuerte de lo que uno cree y que las lágrimas no tienen solución a nada, y que no debemos estar esperanzados por cosas que uno mismo no lo logra.*

## RESUMEN

En esta investigación se empleó la metodología de la investigación descriptiva y de la explicativa, la misma que sirvió para desarrollar los diferentes aspectos que componen la tesis; es decir, desde el capítulo primero hasta el cuarto capítulo de tratamiento de la hipótesis incluidos las conclusiones y recomendaciones.

Asimismo para la recopilación de la información que conforma el marco teórico, se hizo con la ayuda de diferentes autores especialistas en el tema de La aplicación de la ley del contrato del trabajo y del Índice del Desarrollo Humano, los mismos que dieron conocimientos y claridad a los diferentes componentes y aspectos de este trabajo.

También vale decir que se utilizó la técnica del Cuestionario que estuvo conformada por una encuesta destinada para los empleadores de las embarcaciones en las cuales los trabajadores pesqueros son lo esencial en la labor de la pesca correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, las mismas que fueron empleadas estadísticamente; cada pregunta fue tabulada, interpretada y graficada; referente a las hipótesis planteadas fueron contratadas para arribar a las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

## **ABSTRACT**

In this research, the methodology of descriptive and explanatory research was used, the same that was used to develop the different aspects that make up the thesis; that is, from the first chapter to the fourth chapter of treatment of hypotheses including the conclusions and recommendations.

Also for the collection of information which forms the theoretical framework was made with the help of different authors specialists in the field of the application of the law of contract labor and Human Development Index, giving them knowledge and clarity the different components and aspects of this work.

Also worth it is saying that the questionnaire technique that consisted of a survey intended to employers of vessels in which fishing workers are essential in the work of the relevant fishing area Puerto Grau of the Department of Tacna was used, the same that were used statistically; each question was tabled, interpreted and plotted; concerning the assumptions they were employed to arrive at the conclusions and recommendations of this research.



## INTRODUCCION

La presente tesis es una investigación que tiene por objetivo establecer si la aplicación de la ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, año 2015; con el fin de determinar si la relación existente proporciona mejoras ante las actividades de los trabajadores pesqueros de la zona del Puerto Grau.

Por lo referido, el presente trabajo de investigación considera los siguientes capítulos:

El Capítulo I, detalla y puntualiza El planteamiento del problema de la investigación como la identificación y determinación del problema, formulación del problema, los objetivos y la importancia y alcances de la investigación.

El Capítulo II, contiene el Marco Teórico de la variable independiente << La aplicación de la Ley del Contrato de Trabajo>> y de la variable dependiente <<El Índice del Desarrollo Humano>> que se desarrolla ante las actividades de los trabajadores pesqueros de la zona del Puerto Grau, también presenta el sistema de hipótesis.

El Capítulo III, trata sobre el Marco Metodológico, tipo de investigación descriptivo y explicativo, diseño de la investigación no experimental, transaccional y observacional, y el nivel de investigación transversal ya que no se manipulo ninguna de las variables.

El Capítulo IV, se presenta el Análisis e Interpretación de los Resultados, de la aplicación de los instrumentos como: la encuesta y guía documental.

Y se expone la Comprobación o contraste de Hipótesis, la conclusión y discusión de resultados.

Y por último se presenta las conclusiones y sugerencias de la investigación, y como anexo se adjuntaran la Matriz de consistencia, la Operacionalización de variables y la encuesta utilizada como instrumento de investigación.

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCION .....	9
INDICE DE TABLAS .....	14
INDICE DE FIGURAS.....	145
CAPITULO I - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.1.    DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	16
1.2.    FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1.    PROBLEMA GENERAL .....	17
1.2.2.    PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3.    JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1.    JUSTIFICACIÓN .....	18
1.3.2.    IMPORTANCIA .....	18
1.4.    ALCANCES Y LIMITACIONES EN LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.4.1.    ALCANCES .....	19
1.4.2.    LIMITACIONES.....	19
1.5.    OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.5.1.    OBJETIVO GENERAL .....	20
1.5.2.    OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	20
1.6.    DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
1.6.1.    DELIMITACION ESPACIAL .....	21
1.6.2.    DELIMITACION TEMPORAL .....	21
1.7.1.    HIPÓTESIS GENERAL .....	21
1.7.2.    HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	21
CAPITULO II - MARCO TEORICO.....	23
2.1.    ANTECEDENTES RELACIONADOS CON LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1.1.    TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN .....	23
2.2.    BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS .....	25
2.2.1.    LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	25
2.2.1.1.    CONTRATO SUJETO A MODALIDAD.....	26
2.2.1.2.    ELEMENTOS ESENCIALES QUE DEBEN ESTAR EN UN CONTRATO.....	29
2.2.1.3.    CARACTERÍSTICAS DE UN CONTRATO DE TRABAJO.....	31
2.2.1.4.    FORMAS Y DURACIÓN DEL CONTRATO.....	31

2.2.1.5.	LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....	32
2.2.1.6.	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	34
2.2.1.7.	PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES EN LA EMPRESA. ....	35
2.2.1.8.	SECTOR PESQUERO CON RELACION AL CONTRATO DE TRABAJO.....	38
2.2.1.9.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	44
2.2.2.	ÍNDICE DEL DESARROLLO HUMANO.....	47
2.2.2.1.	DESARROLLO HUMANO.....	47
2.2.2.2.	CONCEPTO.....	47
2.2.2.3.	OBJETO.....	48
2.2.2.4.	OTRAS METODOLOGÍAS RELACIONADAS AL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO. ....	48
2.2.2.5.	CARACTERISTICAS PARA MEDIR EL DESARROLLO HUMANO.....	50
2.2.2.6.	¿POR QUÉ SE CREÓ EL INDICE DE DESARROLLO HUMANO?.....	50
2.2.2.7.	RELACION ENTRE DESARROLLO SOCIAL Y EL DESARROLLO HUMANO.....	51
2.2.2.8.	VULNERABILIDAD HUMANA.....	52
2.2.2.9.	DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA PESCA.....	53
2.2.2.10.	PROGRESO HUMANO.....	55
2.2.2.11.	EL INDICE DE DESARROLLO HUMANO EN EL PERU - 2014.....	56
2.2.2.12.	DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL.....	58
2.2.2.13.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	59
2.2.2.14.	DESARROLLO SOCIAL.....	61
2.2.2.15.	DIFERENCIA ENTRE EL INDICE DEL DESARROLLO HUMANO CON EL INDICE DEL DESARROLLO SOCIAL.....	65
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	66
CAPITULO III - METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		71
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	71
3.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	71
3.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	72
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	72
3.4.1.	POBLACIÓN.....	72
3.4.2.	MUESTRA.....	72
3.5.	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	73
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	74
3.6.1.	TÉCNICAS.....	74
3.6.2.	INSTRUMENTOS.....	75
3.7.	ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.....	75
3.7.1.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	75
3.7.1.1.	PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.....	75
3.7.2.	PRESENTACIÓN DE LOS DATOS.....	77

3.7.3.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS .....	78
	CAPITULO IV - RESULTADOS Y DISCUSION.....	80
4.1.	TRATAMIENTO ESTADISTICO E INTERPRETACION DE CUADROS	80
4.2.	CONTRASTE DE HIPÓTESIS.....	99
4.2.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	99
4.2.2.	PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	101
4.2.3.	SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA .....	104
4.2.4.	TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	106
	CAPITULO V – DISCUSION DE RESULTADOS .....	109
	CONCLUSIONES .....	111
	RECOMENDACIONES .....	113
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA .....	114
	ANEXOS - MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	118
	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	121
	INSTRUMENTO.....	123

## INDICE DE TABLAS

### INDICE DE TABLA

TABLA 1: MODALIDADES DEL CONTRATO .....	28
TABLA 2: DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR.....	33
TABLA 3: PORCENTAJE DE ACTIVIDAD ECONOMICA.....	36
TABLA 4: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 1 .....	81
TABLA 5: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 2.....	82
TABLA 6: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 3 .....	83
TABLA 7: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 4 .....	84
TABLA 8: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 5 .....	85
TABLA 9: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 6 .....	86
TABLA 10: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 7 .....	87
TABLA 11: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 8 .....	88
TABLA 12: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 9 .....	89
TABLA 13: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 10.....	90
TABLA 14: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 11.....	91
TABLA 15: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 12 .....	92
TABLA 16: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 13 .....	93
TABLA 17: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 14 .....	94
TABLA 18: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 15 .....	95
TABLA 19: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 16 .....	96
TABLA 20: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 17 .....	97

TABLA 21: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 18.....	98
---	----

#### INDICE DE FIGURA

FIGURA 1: SISTEMA DE REMUNERACION.....	39
FIGURA 2: VULNERABILIDAD HUMANA.....	52
FIGURA 3: PROGRESO HUMANO (1990-2013).....	56
FIGURA 4: IDH EN EL PERU 2014.....	57
FIGURA 5: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 1 .....	81
FIGURA 6: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 2.....	82
FIGURA 7: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 3 .....	83
FIGURA 8: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 4 .....	84
FIGURA 9: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 5 .....	85
FIGURA 10: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 6 .....	86
FIGURA 11: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 7 .....	87
FIGURA 12: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 8 .....	88
FIGURA 13: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 9 .....	89
FIGURA 14: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 10 .....	90
FIGURA 15: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 11.....	91
FIGURA 16: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 12 .....	92
FIGURA 17: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 13 .....	93
FIGURA 18: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 14 .....	94
FIGURA 19: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 15 .....	95
FIGURA 20: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 16 .....	96
FIGURA 21: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 17 .....	97
FIGURA 22: PRESENTACION DE RESULTADOS – PREGUNTA 18 .....	98

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La Ley del Contrato de Trabajo, con un ordenamiento jurídico implantado a comienzos del Gobierno de Fujimori, en donde se flexibilizó las relaciones laborales, generó como balance a quince años de su vigencia, que hoy una Institución o empresa, que tenga el Perú, muchas posibilidades de contratar personal que no este a su cargo o que estándolo, no tenga garantías de permanencia en el empleo, ni perciba ni siquiera algunos beneficios indispensables.

Se ve que, de siete a diez trabajadores son contratados temporalmente a través de terceros o fuera de registro. Más de un millón de puestos de trabajo asalariados perdidos en una década.

La falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con la baja productividad y reducida contribución al avance social.

A pesar de ello el contrato de trabajo existe y existirá, urge entonces un replanteamiento legislativo, económico, político a fin de priorizar un contrato de trabajo acorde a los nuevos tiempos, en donde se restituya derechos a los trabajadores.



Por lo tanto, el proyecto de investigación abarcará la aplicación de la Ley ante una contratación de trabajo. Dentro del entorno se deben adaptar las nuevas responsabilidades, y que a la vez se incrementan las demandas informativas, tanto desde el exterior e interior como para la gestión de la unidad o entidad, la Ley del Contrato de Trabajo, es un acuerdo que implica una relación entre empleador con el trabajador dentro de una acción laboral. Y el Índice del Desarrollo, se comprenderá que se dispone para gozar de una calidad de vida especialmente en capacidad económica y de salud y estas; están consideradas a comunicar dentro de los plazos establecidos sobre las variaciones de datos de los trabajadores que vayan a iniciar una actividad laboral.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

- ¿De qué manera la aplicación de la ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano proporcionará mejoría a los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015?.

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo se evaluará el Índice del Desarrollo Humano para poderse garantizar el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores ante sus actividades de la comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna?

- ¿De qué forma el acceso de un seguro propio se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual se obtendrían beneficios sociales para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna?
  
- ¿El trabajador pesquero obtiene la capacitación laboral y un seguro contra accidente, cuando se encuentra laborando en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. JUSTIFICACIÓN**

En este trabajo se aplicara la metodología descriptiva y explicativa, que consistirá en identificar el problema, para después de analizar las teorías, formular soluciones a través de la hipótesis; así como identificar los objetivos que orientan de la investigación. Todo esto se llevara a la aplicación de los elementos metodológicos correspondientes.

La investigación también podrá beneficiar a la dirección general de las diferentes embarcaciones, a través de diferentes modelos que permitan mejorar la efectividad y eficiencia de las operaciones a realizar, y el cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables.

#### **1.3.2. IMPORTANCIA**

Es importante analizar e investigar sobre el tema para conocer el principio de los problemas o situaciones de un trabajador, esto permitirá plasmar los conocimientos sobre el

Índice de Desarrollo Humano, al poder reconocer las diferentes condiciones o estatus de vida que llevan los trabajadores considerados en el nuevo régimen relacionándolos respectivamente con la Ley del contrato de trabajo. Además se reconocerá la aplicación de los procesos o diseños de investigación como el de Observacional y No Experimental.

#### **1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES EN LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. ALCANCES**

El presente trabajo explorara sobre el índice de desarrollo humano de los trabajadores pesqueros en el Departamento de Tacna.

La investigación abarcara únicamente el sector del Puerto Grau de las distintas embarcaciones que se encuentran a flote dando comercio y el servicio de estas mismas.

##### **1.4.2. LIMITACIONES**

**Las presentes limitaciones restringirán la investigación:**

- El periodo de tiempo de recolección de la información que comprenderá de menos de un año de duración.
- La falta de cooperación para suministrar información o de las actividades de una institución en la que se realiza la investigación.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. OBJETIVO GENERAL**

- Determinar si la relación existente entre la aplicación de la Ley del contrato de trabajo junto al Índice de Desarrollo Humano proporciona mejoría a los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015.

### **1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Evaluar el Índice del Desarrollo Humano, para garantizar el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores pesqueros ante sus actividades de la comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.
- Establecer la forma específica de acceder a un seguro propio que se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual se obtendrán beneficios para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.
- Identificar si el trabajador pesquero obtiene la capacitación laboral y un seguro contra accidentes, cuando se encuentra laborando en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna.

## **1.6. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. DELIMITACION ESPACIAL**

Esta investigación recopilara y analizará la información referente al problema de la condición de vida de los trabajadores pesqueros que actualmente residen en el Departamento de Tacna.

### **1.6.2. DELIMITACION TEMPORAL**

Este problema es de la actualidad, y el objeto de la investigación tomará como punto de partida desde junio del dos mil quince a la fecha, por considerarse ser un periodo que permitirá establecer los objetivos planteados.

## **1.7. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **1.7.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- La relación existente entre la aplicación de la Ley del contrato de trabajo junto al Índice de Desarrollo Humano proporcionara la mejoría de los resultados de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015.

### **1.7.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- El Índice del Desarrollo Humano garantizará el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores ante sus actividades de la

comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna. .

- La forma de acceder a un seguro propio, se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual se obtendrán beneficios para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.
  
- Se identificarán si el trabajador pesquero obtiene la capacitación laboral y un seguro contra accidentes, cuando se encuentra laborando en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. ANTECEDENTES RELACIONADOS CON LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

**(2009); Esquer Rosas, Rodrigo; “Acciones de gobierno y su impacto en el Índice de desarrollo humano de la comunidad de Torim”; México.**

En este trabajo, el autor presenta al Índice de Desarrollo Humano como proceso asociado a los diferentes niveles de dotaciones de capital humano entre regiones, carencia de infraestructura y, en general, ausencia de una política que integre a las regiones del sureste a los mercados globales de manera exitosa. Existen análisis a largo plazo de los indicadores de desarrollo humano a nivel nacional, mas no por regiones que pueda corroborar la tendencia que se señala y arrojar algunas lecciones de política importantes. Esto es importante por varias razones, especialmente por el hecho de que las políticas de educación y salud tienen un carácter federal durante la mayor parte del período, sin embargo en lo regional no aplica. Por lo que en esta investigación se enfoca precisamente en el análisis de evolución de indicadores de desarrollo humano a nivel local, y hacer énfasis en lo regional,

así como en la exploración de vínculos entre desarrollo humano y crecimiento económico.

**(2013), Beltrán Larco, Luisa Pamela; “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”; Lima.**

Este trabajo abordará temas relacionados a los diversos regímenes de contratación de personal, utilizados por los diferentes sectores del Estado, se llevara al cabo al demostrar la desorganización en la que se encuentra la Administración Publica, así como la evidente vulneración de los derechos laborales del personal contratado inicialmente como un seguro propio y luego plantearlo como una propuesta de solución ante este problema.

**(2007); Albina Pol, María; “Desarrollo Humano y Territorio: Una Aproximación Metodológica”; España.**

De manera específica, la demanda de información social y económica que facilite conocer las características del desarrollo de los distintos territorios se ha visto potenciada, por la nueva orientación que han tomado los estudios sobre desarrollo. Desde los diversos enfoques del análisis espacial del desarrollo económico se ha demostrado que cada ámbito ha seguido trayectorias específicas de acuerdo a los diferentes recursos territoriales. Es decir, los estudios están centradas en las condiciones de vida de las personas.



## **2.2. BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Este es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. También al concordar un contrato de trabajo, supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se conviertan en derechos de su empresario.

En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento.

El periodo de Prueba es de 3 meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. El porcentaje de personal en periodo de prueba no puede exceder de 10% del total de trabajadores.

Una de las principales preocupaciones del empleador al determinar la contratación del trabajador, en respuesta a un

requerimiento de contratación, consiste en determinar la forma que debe adquirir el concurso de este otro elemento humano en la organización empresarial. Por tanto, requiere prioridad determinar las características de la relación contractual: si la misma se va a distinguir por una prestación de labores mínimas de 4 horas diarias, va a existir subordinación del contratado ante el empleador y la labor a ejecutar será personal; entonces corresponde una contratación de orden laboral y la forma más usual en este sentido es la de una contratación a plazo fijo cuya característica esencial es la temporalidad y la potestad del empleador, al término de la contratación, de renovar o no el contrato hasta un plazo máximo de 5 años (modalidad temporal de necesidades de mercado). Corresponde aquí considerar la obligatoriedad de otorgar los beneficios sociales de ley: compensación por tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, aportes sociales, entre otros.

Sin embargo, si la contratación presentara variantes con respecto a las premisas de relación contractual laboral, entonces el empleador debe distinguir entre diferentes opciones de vinculación.

#### **2.2.1.1. CONTRATO SUJETO A MODALIDAD**

##### **a) CONTRATOS TEMPORALES**

Partimos de un margen amplio de opción de contratación – hasta 5 años – en los contratos a plazo fijo por **necesidades de mercado**, atravesando un menor rango exigible de 3 años para los contratos modales que supongan **inicio o incremento de actividad**, hasta un plazo de 2 años para el

tipo de contratación por **reconversión empresarial**, siempre que se den, en éste último caso, supuestos de sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, o en su caso, si se trata de una variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Se entiende por la primera incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad central de la empresa y que no pueden ser satisfechas por personal permanente. Sí cumple con fundamentar, por otro lado, la posición de que son suficientes 5 años para que el empleador determine si ese trabajador contratado a plazo fijo, ha hecho lo suficiente para adquirir su estabilidad laboral.

#### **b) CONTRATOS ACCIDENTALES**

Entre estas modalidades, el **contrato ocasional** supone atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Es aplicable a este tipo de contrato el caso de resultar exigible un grupo de capacitadores para adiestrar una fuerza de ventas próxima a distribuir un producto. La duración de este contrato no debe exceder 6 meses por año.

El **contrato de suplencia** exige, por otro lado, la sustitución de un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se haya suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente. Resulta un caso típico, en esta modalidad, la mujer embarazada que es reemplazada

mientras dure el período pre y post – natal. La ley asigna a este contrato la duración que sea necesaria según las circunstancias, operando la readmisión del trabajador suplido cuando se produzca la extinción del contrato de suplencia. Cierra esta categoría el **contrato de emergencia**, el cual cubre las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor, coincidiendo su duración con la de la emergencia, podemos encontrar en este rango contratar a un grupo de trabajadores para refaccionar las instalaciones de una planta de producción afectada por un incendio.

**TABLA 1: MODALIDADES DEL CONTRATO**

<b>Modalidad General</b>	<b>Modalidad Especifica</b>	<b>Descripción</b>	<b>Duración Máxima</b>
TEMPORAL	Inicio de Actividad	Inicio de actividad, establecimiento o nuevo servicio. Incremento de actividades	3 años
	Necesidad de Mercado	Incremento coyuntural e imprevisible originado por variaciones del mercado	5 años
	Reconversión empresarial	Reorganización de actividades por causas tecnológicas, productivas, organizacionales, etc.	2 años
ACCIDENTAL	Ocasional	Razones transitorias diferentes de actividades habituales	6 meses al año
	Suplencia	Reemplazo de trabajador titular con suspensión (perfecta e imperfecta)	Retorno del titular

	Emergencia	Caso fortuito o fuerza mayor (imprevisibles irresistibles e inevitables)	Fin de obras
OBRA O SERVICIO	Obra o Servicio específico	Un servicio concreto u obra determinada	Fin de obra o servicio o hasta 8 años.
	Intermitente	Necesidades permanentes pero discontinuas (no cíclicas, no determinables)	No plazo
	Temporada	Necesidades permanentes en ciertas épocas del año (cíclicas, predeterminadas)	No plazo

Fuente: Elaboración Propia

### 2.2.1.2. ELEMENTOS ESENCIALES QUE DEBEN ESTAR EN UN CONTRATO

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- La actividad personal del trabajador
- Un salario como retribución del servicio.
- La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo

donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.

- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

### **2.2.1.3. CARACTERÍSTICAS DE UN CONTRATO DE TRABAJO**

Llegado el momento de formalizar la relación laboral, es importante conocer los derechos y deberes asociados al contrato de trabajo; se debe estudiar cada elemento y comprobar que las condiciones fijadas están en forma a las aspiraciones y lo mismo con el escenario que te habían propuesto en el proceso de selección. Se debe recordar que un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Su duración puede ser indefinida a esto se le considera como contrato fijo o puede ser determinada que se llama también como contrato temporal. Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal establecen, por su parte, cual es la duración mínima y máxima de cada contrato.

### **2.2.1.4. FORMAS Y DURACIÓN DEL CONTRATO**

Se debe comprender que un contrato de trabajo se puede celebrar por escrito o por palabra; si es por escrito, deberá constar por un documento cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, igualmente se constataran los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior en tiempo determinado. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrato que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Así mismo cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la

relación laboral. Ahora respecto a la duración, el mismo contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos legalmente previstos.

#### **2.2.1.5. LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

En el contrato individual de trabajo intervienen, de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador, intervienen en el mismo. O, quienes como trabajadores o como patronos, con una calidad o con otra, controlan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, esto es, contrato de trabajo.

##### **a) EL EMPLEADOR**

Empleador es toda persona física o moral a quien es prestado un servicio subordinado. De manera que, mientras el trabajador debe ser una persona natural, una persona física, el empleador puede ser tanto una persona física, natural, como una persona jurídica, una compañía por acciones, o un sindicato de trabajadores.

Un enfoque errado del empleador respecto a la toma de decisiones correctas en materia de administración de su poder de dirección, puede trascender el ámbito de la empresa y devenir en una acción judicial que a su vez, de declararse fundada, emplazaría al empleador a efectos de que cese el acto de hostilidad por orden del Juez o bien enfrentar las implicancias económicas de una acción de despido indirecto. Frente a esta eventualidad, una actitud preventiva se inclina,



de ser viable, a fundamentar ciertos rangos de decisiones empresariales frente al trabajador y a considerar que la facultad de administración del empleador no puede resultar absoluta sino enmarcarse dentro de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, tan necesarios en una disciplina esencial como es el Derecho del Trabajo.

#### **b) EL TRABAJADOR.**

El trabajador es toda persona física que presta un servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo.

**TABLA 2: DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR**

<b>DERECHOS</b>	<b>DEBERES</b>
A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo	Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia
A la promoción y formación en el trabajo (ascenso, cursos de formación y adaptación)	Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo	Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
A la integridad física y a la intimidad	No realizar el mismo trabajo en el mismo tiempo, para otra empresa que desarrolle la misma actividad
A percibir puntualmente la remuneración o salario pactado	Contribuir a mejorar la productividad
Y los demás pactos establecidos dentro del contrato de trabajo	Los demás que se establecieron en el contrato de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

### **2.2.1.6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La suspensión del contrato de trabajo involucra una figura especial en el Derecho Laboral cual es la obligación del trabajador de prestar servicios y del empleador de no pagar la remuneración convenida. Mas esta última descripción corresponde a un tipo de suspensión, que la ley define como la suspensión temporal perfecta de labores y un ejemplo típico de ello, es la licencia sin goce de haber. Mas existe también la suspensión temporal imperfecta, figura a través de la cual, el trabajador y el empleador convienen en una suspensión de labores, mas existe pago de la remuneración en tanto que el trabajador no se encuentra obligado a prestar su fuerza de trabajo.

Es importante distinguir cuándo el empleador está en condiciones de suspender el contrato de trabajo y existe objetividad en la legislación positiva en el sentido de que un máximo de suspensión es de hasta por 90 días, caso correspondiente en forma directa a las razones de caso fortuito y fuerza mayor, siempre que exista verificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Son causas de suspensión del contrato de trabajo de conformidad con el artículo. 12 del D.S. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

- La invalidez temporal.
- La enfermedad y el accidente comprobados.
- La maternidad durante el descanso pre y postnatal.
- El descanso vacacional.
- La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio.

- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.
- La sanción disciplinaria.
- El ejercicio del derecho de huelga.
- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.
- La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses.

#### **2.2.1.7. PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES EN LA EMPRESA.**

La doctrina laboral reconoce al trabajador tres formas definidas de participación en la empresa: en el lucro, beneficio o utilidades, en la propiedad y en la gestión.

Según Oscar Ermida, explica la participación: la doctrina social de la Iglesia Católica sostiene la participación de los trabajadores en el dominio, en la dirección o en las ganancias de la empresa, a partir de la concepción de la empresa como una obra común del capital y el trabajo que debería apuntar al bien común. Por otro lado, la teoría institucionalista de la empresa justifica la participación del trabajador bajo la premisa de la empresa como una institución estableciendo la noción de que todos sus componentes deben participar en la realidad de su idea básica. Finalmente, las teorías laboristas vinculan la participación a la naturaleza y fines del Derecho del Trabajo, asociándola como un instrumento de protección y promoción de los trabajadores.

##### **a) AMBITO DE APLICACIÓN EN EL PERÚ**

La participación en las utilidades como institución laboral se haya regulada por el Decreto Legislativo. No. 677 del

06.11.1991, el Decreto Legislativo No. 892 del 08. 11. 1996, el cual deroga en parte el D.L. 677 y el Decreto Supremo No. 009-98-TR del 06.08.1998.

Las empresas cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, se encuentran obligadas a distribuir entre sus trabajadores una parte de las utilidades obtenidas.

Se encuentran excluidos de esta obligación, de acuerdo a su modalidad, las cooperativas, las empresas autogestionarias, las sociedades civiles y las empresas que no excedan de veinte trabajadores.

#### **b) ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE GENERAN OBLIGACIÓN DE PAGO**

El porcentaje de las utilidades a repartir entre los trabajadores, se encuentra determinado en función de la actividad económica que desarrolla la empresa, conforme a las siguientes premisas:

**TABLA 3: PORCENTAJE DE ACTIVIDAD ECONOMICA**

Empresas Pesqueras	10%
Empresas de Telecomunicaciones	10%
Empresas Industriales	10%
Empresas Mineras	8%
Empresas de comercio al por mayor y por menor y Restaurantes	8%
Empresas que realizan otras actividades	5%

Fuente: Elaboración Propia

### **c) DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE**

Dicho porcentaje se distribuye del modo siguiente:

- Un cincuenta por ciento (50%) será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tales los días reales y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.
  
- Un cincuenta por ciento (50%) se distribuirá en proporción a la remuneración de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.

La participación que pueda corresponderle a cada trabajador tendrá respecto de éste, como límite máximo, el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

Resulta una precisión de importancia que la participación en las utilidades debe calcularse sobre el saldo de la renta neta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado la pérdida de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

### **2.2.1.8. SECTOR PESQUERO CON RELACION AL CONTRATO DE TRABAJO**

El sector pesquero, es una de las principales actividades económicas más dinámicas del Perú, principalmente por la venta de la harina y aceite de pescado y constituye en una de las más importantes fuentes de empleo en el país. El Perú tiene un gran potencial de sus recursos pesqueros, condiciones climáticas que permiten la crianza y extracción de distintas especies acuáticas durante todo el año.

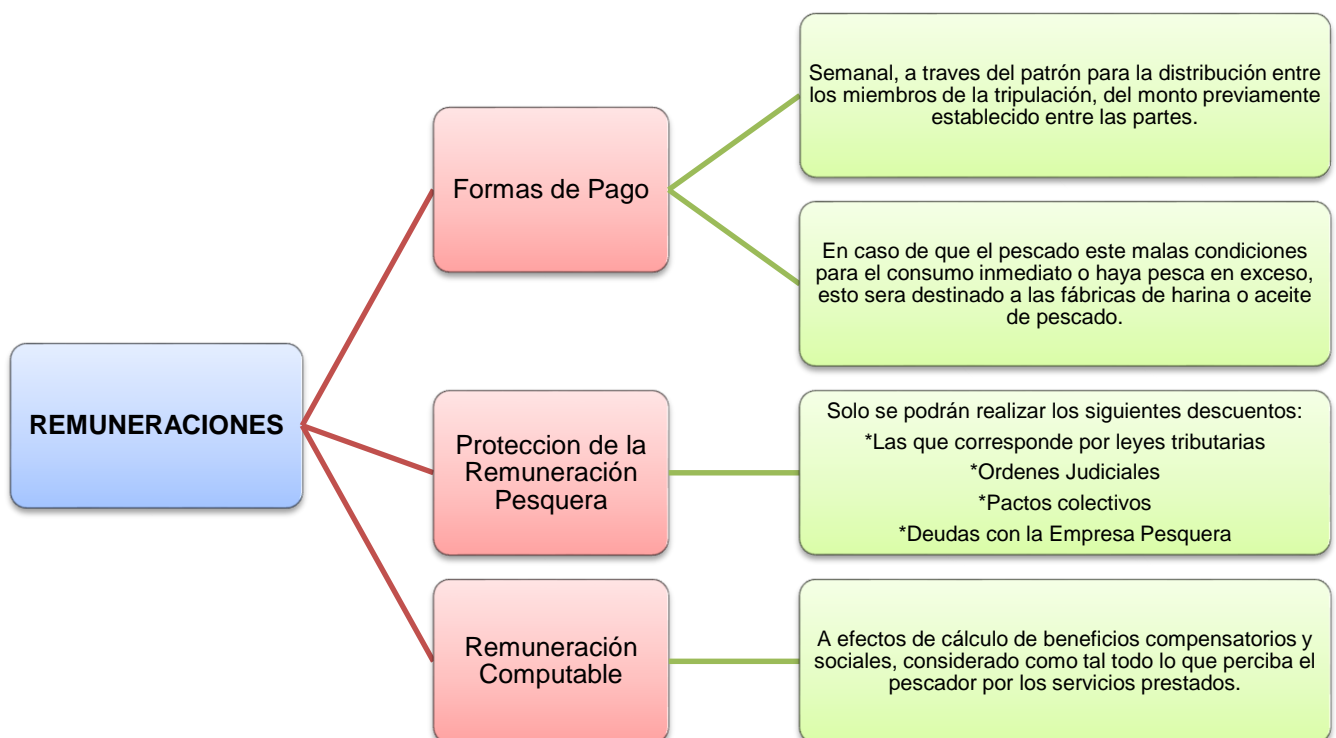
#### **a) REMUNERACION DEL SECTOR PESQUERO**

Respecto a las remuneraciones en la Industria pesquera:

- Una participación por producción que, según el tipo de pesca a que esté destinada la respectiva embarcación, se pagará según los sistemas de uso: unidad de peso (según la especie), por unidad de pesca (según especie o tamaño) y por porcentaje sobre el precio de venta del producto o por la cantidad de pescado que llega al puerto.
- Una bonificación por especialización, a los trabajadores pesqueros que ejecuten trabajos especializados.

Los sistemas que se utilice para determinar el peso, calidad y tamaño del producto de la pesca, según el sistema y forma de pago de la remuneración, será efectuado por el Ministerio de la Producción.

**FIGURA 1: SISTEMA DE REMUNERACION**



Fuente: Elaboración Propia

## b) JORNADA LABORAL

Jornadas acumulativas y rotativas que supera las 8 horas diarias – sujeta a jornada máxima legal de 48 horas semanales. Temporada de Pesca cuya duración será la que se requiera para la ejecución de las tareas, establecidas por

la Ley. La empresa pesquera entregara una asignación diaria; esta suma se incrementara hasta en un 50% cuando la jornada pesquera se prolongue por más de 18 horas consecutivas y siempre que no se complete una jornada adicional que dé lugar a un nuevo pago por el mismo concepto.

### **c) BENEFICIOS COMPENSATORIOS Y SOCIALES**

- **CTS:** Podrá ser retirada 100% en caso de cese o retiros parciales siempre que no exceda el 50% de estos.
- **GRATIFICACIONES:** pago mensuales y proporcional a la remuneración computable lo que genera mayor liquidez para el trabajador, ya que son de libre disposición.
- **VACACIONES:** Gozara obligatoriamente de un mes de vacaciones durante el año, la cual puede ser fraccionada. El cual coincidirá con el mes de suspensión de la pesca o caso contrario según lo determine la empresa pesquera.

### **d) REPARACIÓN POR PERDIDA DE PERTENENCIAS**

La empresa pesquera deberá indemnizar al trabajador pesquero cuando se produzcan contingencias marítimas que signifiquen perdidas de sus pertenencias. El monto por reparación será el que acuerden las partes.



### **e) CAPACITACION LABORAL**

El Ministerio de la Producción creó el Centro de Innovación Tecnológica Pesquero (CITE), a fin de apoyar las acciones de transferencia tecnológica, capacitación, y asistencia técnica a las empresas y actores de las cadenas productivas de pesca industrial, artesanal y, especialmente, para el desarrollo de la acuicultura.

“Con este CITE pesquero buscamos aumentar la competitividad, la capacidad de innovación y el desarrollo productivo de los participantes de esta cadena productiva y de esta forma puedan generar mayor valor en la transformación de los recursos hidrobiológicos”, sostuvo el Ministro de la Producción, Piero Ghezzi.

Agregó que como resultado del soporte que brindará el CITE Pesquero, se mejorará la oferta, la productividad y calidad de los productos hidrobiológicos tanto para el mercado nacional como para conquistar nuevos nichos de mercado en el exterior.

Un objetivo relevante del CITE Pesquero es la articulación de investigaciones y mejoras que requieran las empresas con las universidades, centros de investigación, organismos no gubernamentales (ONG) y fuentes de cooperación, tanto nacionales como internacionales.

## **f) REGIMEN ESPECIAL PESQUERO (REP)**

### **➤ Concepto**

Es el Régimen Especial Pesquero, regulado por la Ley N° 30003 y que es administrado por la Oficina de Normalización Previsional – ONP. Este régimen tiene en cuenta la estacionalidad y el riesgo propio de la actividad pesquera en el país, así como los aportes que efectúen los trabajadores pesqueros y armadores.

La obligación tributaria de aportar al REP nace en el momento en que se pagan las remuneraciones asegurables, tanto para el trabajador pesquero (a quien se le efectuará la retención) como para el armador.

### **➤ Afiliación al Régimen Especial Pesquero:**

Pueden afiliarse al REP:

- a) Aquellos trabajadores pesqueros que estuvieron inscritos en la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP) pero que no generaron derecho a pensión en dicha institución.
- b) Los trabajadores pesqueros que estuvieron inscritos en la CBSSP y que a la fecha de publicación de la Ley N°30003 cumplían con todos los requisitos para percibir una pensión de jubilación, invalidez, sobrevivencia, viudez u orfandad bajo las normas de la CBSSP.

- c) Los nuevos trabajadores pesqueros que no estuvieron inscritos en la CBSSP Y que deseen pertenecer al REP

➤ **Beneficios:**

- a) Pensión de Jubilación
- b) Pensión de Invalidez
- c) Pensión de Sobrevivencia: cónyuge o conviviente, hijos del causante.

➤ **Proceso de afiliación al REP**

El proceso de afiliación no lo realiza directamente el trabajador pesquero, sino que es el armador quien debe afiliar a los trabajadores pesqueros a su cargo.

El armador debe entregar la cartilla informativa dentro de los primeros 5 días al trabajador pesquero, a partir de que se inicia la relación laboral, el trabajador tiene 10 días para manifestar su voluntad de afiliarse (estos 10 días incluyen al periodo de 5 días que tuvo el armador).

Requisito indispensable: la ley indica que el trabajador debe informar por escrito a su empleador que desea afiliarse al REP dentro de los 10 primeros días de iniciada la relación laboral. El trabajador también tiene la posibilidad de afiliarse a una AFP, si así lo desea.

### **2.2.1.9. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

El Reglamento Interno puede resultar de utilidad para el trabajador que quiere hacer valer sus derechos frente a un exceso del empleador respecto de los beneficios que pudieran verse restringidos en el común y diario devenir de las relaciones laborales. Así, la utilidad y valor es para ambas partes de la relación laboral, en tanto el Reglamento constituye una fuente de obligaciones y deberes para empleador y trabajadores.

De la Villa Gil explica que “ la reglamentación empresarial del trabajo surge históricamente con la propia empresa capitalista industrial y se caracteriza por transitar, desde un campo de acción prácticamente ilimitado a un área bien definida y acotada por el moderno Derecho del Trabajo, y aún por los mecanismos de contrapoder que aquél pone a disposición de los trabajadores”. El Reglamento Interno ha sufrido normativamente, añade Neves Mujica “una serie de modificaciones en el tema de la exigibilidad de intervención de su elaboración: de haberse producido originalmente en forma unilateral por el empleador, como parte de su poder de dirección entendido de modo absoluto, pasó a contar con la intervención de los trabajadores en su aprobación. En virtud de lo dispuesto por la Resolución Ministerial 221-86-TR, en la producción del Reglamento Interno participaba el sindicato o los representantes de los trabajadores, a falta de éste.”

#### **a) CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO**

Según Rendón Vásquez hace una diferencia de categorías al referir que las actividades técnicas deben

distinguirse respecto de las actividades integrantes de las relaciones laborales, aludiendo a que las primeras son propias de un manual de Organización y Funciones en la empresa, en tanto que el segundo rango sí constituye un tema de inclusión en un Reglamento Interno en la medida que se identifica con temas del entorno laboral y no la responsabilidad propia del puesto del trabajador frente al universo de la empresa.

#### **b) DETERMINACIÓN DE TEMAS EXIGIBLES**

Al amparo del decreto Supremo No. 039-91-TR, norma que hoy regula la dación, elaboración y vigencia del Reglamento Interno de Trabajo, consideramos el tratamiento legal de los siguientes temas:

- Admisión o ingreso de los trabajadores.
- Jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación principal.
- Normas de control de asistencia al trabajo.
- Normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias.
- Modalidad de los descansos semanales.
- Derechos y obligaciones del empleador.
- Derechos y obligaciones del trabajador.
- Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores.
- Medidas disciplinarias.
- Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos.
- Normas elementales que se deben observar dentro del desarrollo de la actividad laboral, con la finalidad

de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios.

### **c) APROBACIÓN ADMINISTRATIVA AUTOMÁTICA**

Una vez estructurados los temas que la ley requiere, hay necesidad de presentar el proyecto de Reglamento Interno al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La regla de aprobación automática ha facilitado enormemente este requerimiento pues hasta antes de la dación del D.S. 039-91-TR, la aprobación del Reglamento no se producía *a priori*, como se da ahora con la aprobación automática, sino luego de una participación de los trabajadores. Sin perjuicio de la aprobación inmediata, la Autoridad puede fiscalizar el contenido.

### **d) VIGENCIA**

El Reglamento entra en vigencia desde su aprobación automática ante el Ministerio de Trabajo, mas exige otro requisito de procedimiento, cual es la comunicación a los trabajadores dentro de los cinco días de aprobado el contrato ante la Autoridad de Trabajo. Esta comunicación perfecciona la vigencia de la norma.

Mención aparte merece el procedimiento de modificación del Reglamento Interno, el cual también se ha facilitado considerablemente, pues basta la presentación de las modificaciones ante la Autoridad para que éstas entren en vigencia. La empresa podrá desarrollar cuantas

modificaciones crea conveniente, siempre dentro del marco legal y cumpliendo el mismo trámite de comunicación a los trabajadores.

## **2.2.2. ÍNDICE DEL DESARROLLO HUMANO**

### **2.2.2.1. DESARROLLO HUMANO**

Al desarrollo humano se lo puede concebir como el “proceso por el que la gente mejora sus condiciones de vida a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos”.

En otras palabras, es un proceso en el cual se amplía las opciones de la sociedad, aumentando las funciones y las capacidades humanas. Uno de los principales exponentes acerca del desarrollo humano es el economista Amartya Sen.

### **2.2.2.2. CONCEPTO**

El índice de Desarrollo Humano, es por ahora una medida internacional que ofrece una definición más amplia de bienestar de una nación. Se aparta de los criterios exclusivamente económicos, que reflejan solo un aspecto de la realidad y busca mediar las opciones que tiene un ser humano para ser o hacer lo que el desea ser o hacer, es decir: a mayor cantidad de opciones, mayor desarrollo humano.

### **2.2.2.3. OBJETO**

El Índice de Desarrollo Humano tiene por objeto medir la capacidad de las personas para vivir una vida larga y saludable, conocimientos y nivel de vida decoroso para comunicarse y participar en las actividades de la comunidad y para contar con suficientes recursos que le permitan desarrollarse en una vida satisfactoria. Para medir el desarrollo humano, se construyen índices que corresponden a la idea de que el subdesarrollo es una carencia de capacidades básicas. El índice fue diseñado por el PNUD con el objeto de medir el logro general de un país respecto de tres dimensiones básicas del desarrollo humano: longevidad, conocimientos y nivel decente de vida. A nivel nacional se mide a través de la esperanza de vida al nacer, el nivel educativo incluyendo la tasa de alfabetización de adultos y la matriculación de la población en edad escolar, y el producto por habitante a paridad de poder de compra. Cada dimensión es medida a través de un índice que considera las desviaciones o “rezagos” con respecto a algún valor de referencia, que en general es el logro deseable, una vez obtenidos los índices en cada dimensión, éstos se agregan con ponderaciones iguales.

### **2.2.2.4. OTRAS METODOLOGÍAS RELACIONADAS AL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO.**

En los siguientes párrafos de este punto se hará mención de dos metodologías relacionadas con el desarrollo humano, el Índice de Marginación utilizado por la CONAPO y otros índices utilizados por el PNUD.



#### **a. EL MÉTODO DE LA LÍNEA DE POBREZA.**

Consiste en definir de manera exógena el costo de una canasta básica de satisfactores esenciales tal como lo aplicó la COPLAMAR (Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados). La compilación de críticas al Índice de Desarrollo Humano es referida en el libro: **(1980); López Calva; “El concepto de desarrollo humano, su importancia y aplicación”; México**”. Dicha canasta incluye bienes y servicios indispensables para satisfacer las necesidades básicas de los miembros de los hogares, los cuales implican una corriente de ingresos monetarios o en especie para adquirirlos, ya sea en el mercado o por autoproducción.

#### **b. EL MÉTODO BIOLÓGICO.**

Entre las expresiones más graves de la pobreza, se encuentra la desnutrición derivada de una ingesta insuficiente de calorías, proteínas y nutrientes indispensables para el desarrollo normal de las funciones básicas motrices y mentales de los individuos. La desnutrición afecta a la población en cualquier momento de la vida, deja huellas irreversibles originando deficiencias en el desempeño laboral o escolar, por lo que quien la padece ve limitadas sus opciones de desarrollo en el mercado de trabajo. La nutrición es la base para mantener la salud de la población. Este método propone que las personas deben tener acceso, en primer lugar, a una canasta básica de alimentos que cubra los requerimientos mínimos de calorías, proteínas y nutrientes, establecidos por expertos en el tema, para el buen funcionamiento del cuerpo humano que les

permita trabajar, estudiar, pensar y desarrollarse, es decir, esta propuesta coloca a la nutrición de las personas como elemental para su desarrollo. Para que las personas obtengan dicha canasta básica de alimentos, es necesario que generen ingresos o bien, produzcan sus propios alimentos.

#### **2.2.2.5. CARACTERÍSTICAS PARA MEDIR EL DESARROLLO HUMANO**

Si queremos medir el desarrollo humano tenemos que fijarnos en la calidad de vida de las personas. Esta medida se hace a partir de tres características:

- La salud, que tiene en cuenta la esperanza de vida al nacer, los índices de mortalidad infantil, etc.
- La educación, con aspectos como los niveles educativos de la población o la tasa de alfabetización de los adultos.
- El nivel económico, a partir de los datos del producto interior sucio (PIB) per cápita.

#### **2.2.2.6. ¿POR QUÉ SE CREÓ EL INDICE DE DESARROLLO HUMANO?**

Hasta los años 90, el concepto de desarrollo era básicamente económico y el indicador básico para medir el grado de desarrollo de un país o una región era el producto interior sucio (PIB) por habitante.

El problema de utilizar un único indicador para calcular el desarrollo humano, como era el producto interior sucio (PIB), en lugar de ponerse en práctica el índice de desarrollo

humano IDH, era que no nos daba información real de cómo estaba la gente que vivía. Podría darse el caso que un país tuviera bastante riqueza debido a sus recursos naturales, como por ejemplo el petróleo, pero esta riqueza estuviera en manso de unas pocas personas y la gran mayoría de la gente viviera en la pobreza. Por eso, pronto se fue imponiendo el índice de desarrollo humano IDH como medida para calcular el desarrollo de los diferentes países.

El índice de desarrollo humano IDH rehúye de los criterios estrictamente económicos no como los otros indicadores de desarrollo. El índice de desarrollo humano busca evaluar aquellos aspectos que tienen realmente a ver con el bienestar y la calidad de vida del ser humano.

#### **2.2.2.7. RELACION ENTRE DESARROLLO SOCIAL Y EL DESARROLLO HUMANO**

El Desarrollo Social es el proceso permanente mediante el cual se amplían las capacidades y las opciones de las personas y comunidades para que se puedan ejercer plenamente sus libertades y derechos; realizar todo su potencial productivo y creativo, de acuerdo a sus aspiraciones, elecciones, intereses, convicciones y necesidades.

El Desarrollo Humano es, relativamente un concepto nuevo, mediante el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, intento visualizar la calidad de vida de la población, considerando la pobreza, la desigualdad, la marginación y el nivel de bienestar en cada uno de los

países. A partir de 1990, el concepto y su medición se han ido perfeccionando, en atención a las críticas hechas por investigadores, no obstante la propia ONU en colaboración con instituciones nacionales han ampliado la cobertura y las técnicas para definir el desarrollo humano, coincidiendo en que el proceso de aumento de las opciones de la población para incrementar su nivel de bienestar es el centro de atención sobre el Desarrollo Humano.

### 2.2.2.8. VULNERABILIDAD HUMANA

Tradicionalmente, el concepto de vulnerabilidad se utiliza para describir la exposición al riesgo y la gestión del mismo, incluidos el asegurarse contra un acontecimiento adverso y la diversificación de los activos e ingresos. Introducir el concepto de vulnerabilidad humana para describir la posibilidad de deterioro de las capacidades y opciones de las personas. La vulnerabilidad como concepto es menos abstracta si hacemos un desglose de quiénes, a qué y por qué lo son.

**FIGURA 2: VULNERABILIDAD HUMANA**



Fuente: Oficina del Informe del Desarrollo Humano

La vulnerabilidad es una amenaza para el desarrollo humano y, a menos que se aborde sistemáticamente, modificando políticas y normas sociales, el progreso nunca será equitativo ni sostenible.

#### **2.2.2.9. DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA PESCA**

La pesca es una actividad importante en todo el mundo. Produce cada año más de 100 millones de toneladas de pescado y productos pesqueros y contribuye al bienestar humano proporcionando un medio de vida a unos 200 millones de personas. Más de mil millones de personas, sobre todo en los países pobres del mundo, dependen de los productos pesqueros para satisfacer sus necesidades de proteínas animales. La pesca contribuye también al bienestar humano satisfaciendo necesidades culturales y proporcionando otros beneficios sociales, como el esparcimiento.

Cambios en los ecosistemas inducidos por los seres humanos, como los cambios causados por la actividad pesquera, están poniendo en peligro el bienestar de las generaciones actuales y futuras. La industria pesquera tiene una capacidad de captura muy superior a la tasa a la que los ecosistemas pueden producir pescado, por lo que los recursos naturales (peces y otros recursos naturales como el petróleo y las fuentes de energía no renovables), así como el capital de origen humano y los recursos humanos, no se están utilizando eficazmente (a nivel mundial, regional, nacional y local). La globalización de los mercados del pescado, que ha fomentado la desviación de una parte considerable de la producción pesquera de los mercados

locales y nacionales a los de exportación, suscita preocupaciones sobre la eficacia con que se distribuyen los beneficios en relación con el bienestar de un gran número de personas.

La industria pesquera, considerada mundialmente, es un sector de muy fácil adaptación, dirigido por el mercado y dinámicamente internacionalizado dentro de la economía mundial. La presión que ejerce sobre los recursos sigue aumentando todavía, debido a la persistencia de la tendencia mundial al aumento de consumo de pescado, y a causa del continuo crecimiento de la población humana (especialmente en las zonas costeras). Muchas flotas pesqueras son muy móviles y la rápida innovación tecnológica ha incrementado su eficiencia y limitado la capacidad de cada gobierno de ejercer un control sobre la presión pesquera. Unidos a esta presión existen numerosos problemas, tales como los cambios sustanciales en la estructura del ecosistema, los desperdicios de los descartes, los efectos en las especies en peligro, la pérdida de hábitats fundamentales, los crecientes conflictos y enfrentamientos por el acceso a las pesquerías, y las subvenciones que causan el exceso de capturas y de capacidad.

El desarrollo sostenible de la pesca exigirá una mejor forma de gobierno y la introducción de cambios en la perspectiva de los principales interesados para centrarse más en los resultados a largo plazo.

Esto exigiría:

- Un mayor reconocimiento de factores que superan los límites de la ordenación pesquera convencional

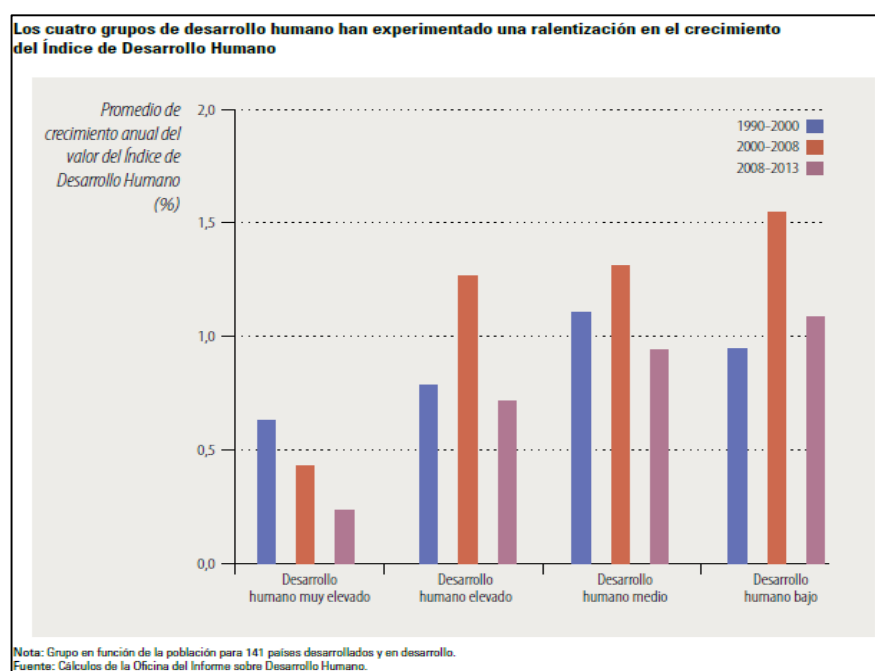
- Una mejor integración de la ordenación pesquera en la ordenación de zonas costeras
- El control de las actividades en tierra que degradan el medio marino
- Un control más estricto del acceso a recursos compartidos;
- Instituciones y marcos jurídicos más sólidos
- Una mayor participación de todos los interesados en el proceso de ordenación pesquera
- Recoger y compartir mejor la información sobre la pesca y su entorno
- Un conocimiento mejor de las características socioeconómicas de la pesca
- Sistemas más fuertes de seguimiento, control y aplicación;
- Medidas para afrontar la incertidumbre y variabilidad de los recursos naturales y la dinámica del ecosistema
- Un firme compromiso de la comunidad para utilizar de forma responsable los recursos naturales.

#### **2.2.2.10. PROGRESO HUMANO**

El Informe sobre Desarrollo Humano (2013) muestra que más de 40 países en desarrollo —que reúnen a la mayoría de la población mundial— han experimentado aumentos en el Índice de Desarrollo Humano mayores en comparación con lo que se habría esperado dada su situación en 1990. Sin embargo, no podemos dar por sentados estos logros. Existen indicios claros de que la tasa global de progreso se está ralentizando en todos los

grupos de desarrollo humano. Abordar la vulnerabilidad tiene ahora una importancia decisiva a fin de garantizar los aumentos y prevenir las interrupciones del progreso continuo. Con los preparativos de la agenda para el desarrollo post-2015 y la elaboración de un conjunto de objetivos de desarrollo sostenible, se dispone de un tiempo de reflexión para la comunidad internacional y de una oportunidad para el cambio y para nuevas formas de cooperación mundial encaminadas a la reducción de la vulnerabilidad persistente y sistemática.

**FIGURA 3: PROGRESO HUMANO (1990-2013)**



Fuente: Oficina del Informe del Desarrollo Humano

### 2.2.2.11. EL INDICE DE DESARROLLO HUMANO EN EL PERU - 2014

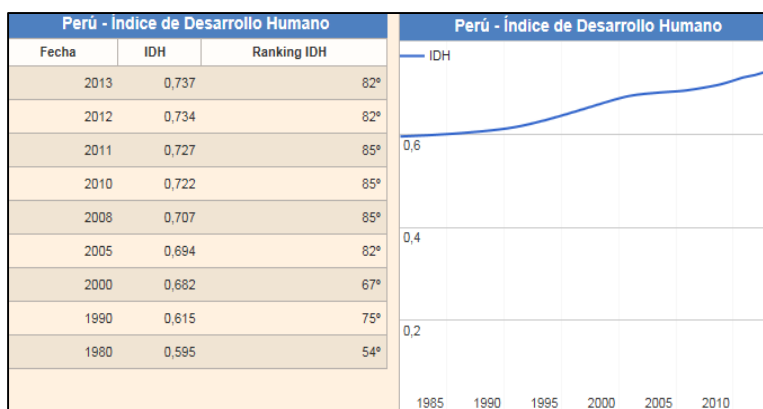
El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano (2014) indica que el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que incluye educación y salud, señala que



en el período entre 1980 y 2013 ese índice en el caso peruano ha crecido a una tasa promedio anual de 0,65%.

El documento presentado en Tokio, Japón, señala que Perú registra un IDH de 0,737, ligeramente más alto que el registrado en el anterior Informe 2013, cuyo valor era 0,734.

**FIGURA 4: IDH EN EL PERU 2014**



Fuente: Oficina del Informe del Desarrollo Humano

De este modo el Perú ha llegado a ubicarse en el rango de países de desarrollo humano alto, colocándose en el ranking mundial 2014 en el puesto número 82 entre 187 países. Esta ubicación no ha variado respecto de la reportada en el anterior informe del 2013. Sin embargo, al considerar las brechas en salud, educación e ingresos que aún persisten en el país, el IDH ajustado por desigualdad se reduce de 0,737 a 0,562, es decir, una pérdida de 23,7%, una de las más elevadas entre todos los países de desarrollo humano alto. Esta reducción del IDH cuando se aplica el ajuste por desigualdad es también una de las más fuertes en la región de América Latina y el Caribe.

En cuanto a los componentes del IDH alcanzado por el país en el informe 2014, la esperanza de vida de es de 74,8 años, la escolaridad esperada de 13,1 años (educación futura), y el ingreso nacional bruto per cápita de asciende a 11.280 dólares.

La evolución del IDH promedio en el Perú se acompaña de una tendencia a la reducción de la pobreza. El Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) calculado por el Informe Mundial 2014 muestra en el caso peruano una reducción importante en los últimos años.

Así en el 2008, la pobreza multidimensional afectaba a cuatro millones 605.000 personas (16,1% de la población), mientras que al 2012 esa incidencia se había reducido a tres millones 132.000 personas (10,4% de la población).

#### **2.2.2.12. DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL**

Mediante Ley N° 8530, se estableció la obligación para los centros de trabajos; entre las actividades de apoyo social que en beneficio de los trabajadores se realizan en la empresa o institución, tenemos las siguientes:

- Trámites de gestión administrativa ante ESSALUD, como la Inscripción a la Seguridad Social de los derechohabientes del trabajador.
- Planes de vivienda
- Actividades en días especiales como el día del Padre o de Madre, Aniversario de la Empresa, actividades por navidad y Año nuevo.
- Prestaciones de Salud, como el seguro médico familiar

- El seguro vida ley
- Visitas domiciliarias y hospitalarias
- Apoyo en las prestaciones económicas de ESSALUD (subsidio por maternidad, enfermedad, lactancia y sepelio).

### **2.2.2.13. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Mediante Decreto Supremo N° 009-2005-TR, del 28 de setiembre del 2005, se promulga en Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene como principal objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país.

Señala lo siguiente:

#### **A) ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Reglamento es de aplicación general para los empleadores y trabajadores de todos los sectores económicos bajo el régimen laboral de la actividad privada (servicios, industria, educación, pesca, confecciones, etc.).

#### **B) OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR**

Todo empleador esta obligado a implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole, que se generen como consecuencia de un accidente y/o enfermedad que

sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de ellas.

- Otorgar a los trabajadores información y capacitación preventiva sobre los riesgos para su salud y la de sus familias y mantener un registro de la capacitación otorgada.
- Realizar programas de capacitación para que cada trabajador conozca como responder y evitar cualquier riesgo en el trabajo y mantener un registro de la capacitación otorgada, en particular aquella referida a su puesto de trabajo.

#### **Llevar registros de:**

- Accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Exámenes Médicos
- Investigaciones y medidas correctivas adoptadas en cada caso.
- Inspecciones y evaluaciones de salud y seguridad.
- Estadísticas de seguridad y salud.
- Incidentes y sucesos peligrosos.
- Enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo e incidentes ocurridos a sus trabajadores, personal de modalidades formativas.
- Equipos de seguridad o emergencia.
- Inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

### **C) ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**

De acuerdo al artículo 7 del Reglamento del Decreto Ley N° 18846, “se considera accidente de trabajo toda lesión

orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufren los trabajadores a que se refiere el artículo 2° del Decreto Ley N° 18846 debido a causas externas a la víctima o al esfuerzo realizado por esta y que origine reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo o produzca su fallecimiento.

Se considera accidente de trabajo:

- El que sobrevenga al trabajador en la ejecución de órdenes del empleador, aun fuera de lugar y las horas de trabajo.
- El que sobrevenga antes, durante y en las interrupciones del trabajo, si el trabajador se hallase por razón de sus obligaciones laborales, en el lugar de trabajo, o en los locales de la empresa.
- El que le sobrevenga por acción de tercera persona, o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución del trabajo.

#### **2.2.2.14. DESARROLLO SOCIAL**

Se entiende que el desarrollo social, es como el desenvolvimiento de la sociedad, avance de un grupo que se aproxima a una meta deseable, involucra aspectos económicos, sociales y culturales.

Como es fácil observar, la gama de variación del concepto es amplia. Amplitud que preocupa, por cuanto corrientemente se encuentra confusiones en el uso del concepto. Nosotros preferimos, en la línea de Sen, privilegiar la determinación de qué clase de objetivo se

pretende alcanzar, el para qué, el porqué y el para quiénes.

Lo que nos lleva a tener que juzgar la actividad integral y el contexto en el que se desenvuelve la misma. Con la intención de acercarnos a una concepción, la más adecuada posible, del Desarrollo Social, recurriremos al Desarrollo Humano, uno de los enfoques de mayor aceptación en la teoría del Desarrollo. Amartya Sen es uno de los que mayores aportes ha hecho al enfoque del Desarrollo Humano.

Para Sen, el desarrollo es un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutan los individuos que tiene como característica fundamental, el que la Libertad de la persona humana sea un medio y a la vez el objetivo del Desarrollo.

Sen objetiviza su propuesta a través del reconocimiento de la existencia de capacidades elementales, que son útiles para evitar privaciones, como suerte de libertad de (en la línea de libertades negativas), así como de libertad para (en la línea de libertades positivas). En la primera podemos encontrar la libertad sobre el hambre, sobre la esclavitud, sobre la ignorancia, es decir sobre todo aquello que pueda producirnos mal. Son libertades de defensa de la vida y la integridad de la persona humana. Las segundas, por el contrario, implican la acción de la persona humana, conllevan la toma de iniciativa, la actividad propiamente dicha, por eso las vinculamos con un carácter positivo. Este es el aspecto fundamental para Sen.

De manera que el Desarrollo debe medirse, identificarse, por el grado de libertad que alcanzan las personas para ser y hacer cosas. Si las libertades negativas nos libran de los pesares individuales, las libertades positivas nos dan las condiciones para hacer, para actuar. Pero así como hay una acción individual, también hay una acción social, una acción colectiva, grupal, comunitaria. No todo lo que se busca por la persona se puede lograr sólo como individuo, situación que lleva a la necesaria acción social.

De forma que así como hay capacidades individuales, que son reproducidas y medidas, también hay una capacidad de acción colectiva que llamaremos <<societal>>. Y así como hay políticas de desarrollo humano individual, también se dan políticas de desarrollo humano societal, que en síntesis llamamos Desarrollo Social.

Otro aspecto importante a mencionar, es el hecho que la acción individual como tal no es necesariamente sostenible en el tiempo, si ella no va acompañada de un soporte institucional, que finalmente no es sino un producto societal. Esa capacidad de hacer sostenible socialmente la acción humana es la que se debe ver reflejada con un Índice de Desarrollo Social. El que nos debe indicar cuánto estamos logrando las personas como producto de nuestra interacción, colaboración y organización social.

En sociedades como la nuestra donde el capital material y humano es limitado, la capacidad individual de realización

de las personas también lo es. Siendo, por ello, una estrategia sumamente necesaria la de la labor conjunta, solidaria, cooperativa. De otro lado, debe resaltarse que el rol que las instituciones sociales tienen históricamente en nuestra historia latinoamericana, siempre ha sido determinante. Convirtiéndose en un recurso que explotar en especial en aquellos lugares donde el capital material es escaso.

Lamentablemente, la intromisión de un falaz modelo de modernización está llevando al debilitamiento de las tradicionales instituciones asociativas de nuestra historia. Cuando, por el contrario, en otras áreas del planeta, la asociatividad se está impulsando y fortaleciendo, por las sinergias que aparecen cuando son bien conducidas las instituciones.

De hecho, el vivir en sociedad en condiciones de equidad, respeto mutuo y cooperación, es un derecho de los individuos para realizarse como personas humanas, porque no es sino en la sociedad que nos hacemos humanos, nos humanizamos. Siendo el hombre un Ser Social, un ser que vive y actúa en sociedad, a la par que se mide las condiciones individuales de su desempeño, también deben medirse las condiciones sociales de su acción. Porque no es sino haciendo uso de ese capital social como las personas se superan también.

En la misma línea metodológica, aplicada para elaborar el Índice de Desarrollo Humano, consideramos que el Índice de Desarrollo Social debe medir aquellos resultados que



implican una firme y sostenida acción social, colectiva. Es decir no los logros individuales de las personas, sino los principales factores que demuestren el grado de articulación y cohesión que se tiene en una sociedad en un determinado tiempo y lugar. El desarrollo social no puede contentarse tampoco con medir acciones instrumentales, sino por los resultados alcanzados en el desenvolvimiento pleno de las facultades y potencialidades de la sociedad.

Por Amartya Sen

#### **2.2.2.15. DIFERENCIA ENTRE EL INDICE DEL DESARROLLO HUMANO CON EL INDICE DEL DESARROLLO SOCIAL**

El IDH, como se viene usando en el Perú, refleja la situación de las libertades negativas de la persona humana. En tanto que se hace necesario medir también cuál es la situación de las libertades positivas de la población, individual y socialmente. De ahí que sea conveniente la construcción de un Indicador diferenciado, que se oriente a lo que se hace o se logra a partir de las libertades existentes. El IDS nos muestra así el verdadero impacto de la acción colectiva, liderada por el Estado (sectores, programas, proyectos, etc.), en la sociedad. Uno de los aspectos fundamentales es el reconocer cuál es la capacidad de acción de la Sociedad sobre sí misma. Cuáles son los logros, que aquélla ha alcanzado.

## **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **2.3.1. ACCION COLECTIVA**

Es aquella acción por la cual la búsqueda de objetivos se lleva a cabo por más de una persona. Es un término que tiene formulaciones y teorías en muchas áreas de las ciencias sociales, que lleva un interés común y que para conseguirlo desarrolla unas prácticas de movilización concreta.

### **2.3.2. APOYO SOCIAL**

Mejoramiento del nivel de satisfacción de las necesidades básicas de la población.

### **2.3.3. BIENESTAR HUMANO**

Proceso que busca la elevación del nivel de vida y el mejoramiento del acceso de la población a los bienes y servicios disponibles.

### **2.3.4. CONTINGENCIAS MARITIMAS**

Esto contribuye al combate de la contaminación marítima, ya que se apoya con un plan de organizar, dirigir y coordinar los recursos humano y materiales pertenecientes a las instituciones marítimas y los de otras, con el propósito de combatir la contaminación de las aguas de jurisdicción nacional, ocasionada por sustancias nocivas u otras.

### **2.3.5. DOCTRINA SOCIAL**

Enseñanza perteneciente o relativa, que se da para instruir a la sociedad humana o a las relaciones entre las clases de la sociedad. Se entiende como disciplina que se ocupa de la realidad del hombre.

### **2.3.6. ESPERANZA DE VIDA AL NACER**

Número de años que vivirá un recién nacido si las pautas de mortalidad por edades imperantes en el momento de su nacimiento siguieran siendo las mismas a lo largo de toda su vida.

### **2.3.7. GASTO EN SALUD**

Gasto corriente y de capital imputable a los presupuestos gubernamentales, prestamos y subvenciones externas y a fondos de seguros de enfermedad, de carácter social u obligatorio.

### **2.3.8. INDICE DE PBI**

Uno de los tres índices utilizados para calcular el índice de desarrollo humano. Se basa en el PBI per cápita. Ingresos o consumo, es calculada a partir de encuestas nacionales de hogares efectuados a lo largo de varios años.

### **2.3.9. LINEA DE POBREZA**

O considerado el umbral de pobreza, es el nivel mínimo de ingresos considerados necesarios para poder lograr un estándar de vida adecuado en un país dado. Quiere decir que casi todas las sociedades tienen ciudadanos viviendo en la pobreza. Esto es una herramienta muy útil con la cual se puede medir la población y considerar las reformas socio económicas necesarias tales como seguridad social y seguro de desempleo para reducir la pobreza.

### **2.3.10. MARGINACION SOCIAL**

En lo que es la disciplina de la sociología se denomina marginación o exclusión a una situación social de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social (integración social). La marginación puede ser el efecto de prácticas explícitas de discriminación que dejan efectivamente a la clase social o grupo social segregado al margen del funcionamiento social en algún aspecto o, más indirectamente, ser provocada por la deficiencia de los procedimientos que aseguran la integración de los factores sociales, garantizándoles la oportunidad de desarrollarse plenamente.

### **2.3.11. NIVELES DE EDUCACION**

La educación se ha clasificado en preescolar, primaria, secundaria y terciaria de acuerdo con la clasificación internaciones uniforme de la Educación.

### **2.3.12. POBLACION ACTIVA**

Conjunto de las personas empleadas (incluidas las personas mayores de una determinada edad que, durante el periodo de referencia, tenían un empleo remunerado, trabajaban, tenían un empleo pero no trabajaban o trabajaban por su cuenta propia) y desempleadas (incluidas las personas que sobrepasan una determinada edad y que, durante el periodo

de referencia, carecían de trabajo pero estaban disponibles para trabajar u buscaban empleo).

#### **2.3.13. POBLACION TOTAL**

Se refiere a la población de hecho, es decir, a todas las personas efectivamente presentes en un lugar y en un momento dado.

#### **2.3.14. SEGURIDAD SOCIAL**

Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

#### **2.3.15. SEGURO DE VIDA LEY**

Viene a ser un contrato mediante el cual una empresa o persona, denominada asegurador, esta obligada a reconocer una suma de dinero, denominada prima, a favor de otras personas, en este caso llamadas beneficiarios, para cubrir riesgos que ocasione muerte o invalidez parcial o permanente del asegurado.

#### **2.3.16. TASA DE ACTIVIDAD ECONOMICA**

La proporción de la población de más de 15 años que aporta o puede aportar, mano de obra para la producción de bienes y servicios.

**2.3.17. TASA DE ALFABETIZACION** Porcentajes de personas de 15 años o mas capaces de leer, escribir y comprender un texto corto y sencillo sobre su vida cotidiana.

**2.3.18. TASA NETA DE MATRICULACION**

Número de estudiantes matriculados en un nivel de enseñanza que tienen la edad escolar oficial para ese nivel, como porcentaje del total de la población en edad oficial para ese nivel.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de tipo descriptivo ya que sirve para la descripción de los estados en el que se encuentran los problemas circunstanciales del trabajo en gestión, ya que está envía a indagar las causas de los problemas o situaciones que son objeto de estudio. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste. También se emitirá el tipo explicativo, ya que son conocimientos en que la descripción avanza en la causalidad del fenómeno o hechos, los cuales argumentan mediante razonamientos deductivos cuya conclusión son proposiciones y conjuntos de premisas que se componen generalmente a los hechos particulares.

#### **3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Tomando como referencia la naturaleza de las variables, esta será una investigación del nivel descriptivo – explicativo; por cuanto mencionara y describirá la condición de vida de los trabajadores pesqueros con respecto a la aplicación de la Ley del Contrato de Trabajo, luego explicara de que manera el Índice de Desarrollo Humano puede modificar el tipo de vida o esperanza de vida.

### 3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación utiliza un diseño de tipo no experimental, transaccional, descriptivo su procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, fenómenos en una variable o concepto y proporcionar su descripción.

No experimental porque no se pueden manipular las variables, los datos a reunir se obtendrán de los trabajadores de las diferentes embarcaciones, y transaccional ya que la recolección de datos se realizara en un solo tiempo en un tiempo único, también es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Estos diseños transaccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en lo que se manifiestan una o más variables del enfoque cuantitativo.

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

#### 3.4.1. POBLACIÓN

Todos de las embarcaciones pesqueras que se encuentran laborando en el Puerto Grau son 241.

#### 3.4.2. MUESTRA

Grupo de las embarcaciones pesqueras que serán entrevistados al realizar las encuestas correspondientes, son 149.

Los cuales se determinaron mediante la siguiente Formula:

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



$n = 149$

Donde:

$N = 241 = \text{Población}$

$n = \text{Tamaño de la muestra}$

$Z = 1.96 = \text{Nivel de Confianza del 95\%}$

$p = 95\% \text{probabilidad de aciertos}$

$q = 5\% \text{probabilidad de fracasos}$

$e = 5\% \text{error Estándar}$

### **3.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

**Variable Independiente** – Aplicación de la Ley del Contrato de Trabajo

**Definición Conceptual:** Esta ley presume las condiciones que se deben cumplir ante una relación laboral, generándose por ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

#### **DIMENSION 1 - PROTECCION DE LOS TRABAJADORES**

##### **INDICADORES**

- Cumplimiento de beneficios
- Nivel de satisfacción laboral

#### **DIMENSION 2 - RELACION LABORAL**

##### **INDICADORES**

- Población asalariada
- Aportaciones de los labores

#### **DIMENSION 3 - FORMACION DE LOS TRABAJADORES**

##### **INDICADORES**

- Responsabilidad de la calidad de los resultados
- Capacitación Laboral

### **Variable Dependiente - Índice del Desarrollo Humano**

**Definición conceptual:** Es un indicador, con el fin de determinar el nivel de desarrollo y mejoría de la diferente condición de vida del trabajador pesquero.

#### **DIMENSION 1 – SALUD**

##### **INDICADORES**

- Acceso a un Seguro Propio
- Seguro contra accidentes

#### **DIMENSION 2 – EDUCACION**

##### **INDICADORES**

- Actividades de la Comunidad
- Desarrollo de una vida satisfactoria.

#### **DIMENSION 3 – INGRESO**

##### **INDICADORES**

- Proveer Beneficios Mensuales.
- Nivel de vida decoroso.

### **3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.6.1. TÉCNICAS**

Se aplicó la técnica de la encuesta, dirigida a los empleadores de las embarcaciones que se encuentran en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna.

La investigación permitirá aplicar las siguientes técnicas

- Análisis Documental
- Observación
- Cuestionario

### **3.6.2. INSTRUMENTOS**

#### **Encuesta:**

La encuesta es uno de los métodos para investigar al mercado lo cual permite obtener amplia información de fuentes primarias. Por ello, la encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente o mercado.

Según: Stanton, Etzel y Walker.

Los instrumentos que se utilizaran son los siguientes:

- Guías de análisis documental
- Grabadora, video cámara relacionados a la Observación

### **3.7. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN**

El marco de focalización del presente trabajo de investigación, será en el Departamento de Tacna.

#### **3.7.1. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

##### **3.7.1.1. Procesamiento de los datos**

El procesamiento de datos se hizo de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello, se utilizaron:

- El soporte informático SPSS 22.0 para Windows de 32 bits, paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales.
- Mientras que Excel 2010, una aplicación de Microsoft Office, se utilizó por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitan el ordenamiento de datos.

Las acciones en las que se utilizaron los programas mencionados, son:

#### **EN LO QUE RESPECTA A EXCEL:**

- Registro de información sobre la base de los formatos aplicados. Este procedimiento permitirá configurar la matriz de sistematización de datos que se adjuntará al informe.
- Registro de información sobre la base de los formatos aplicados. Este procedimiento permite configurar la matriz de sistematización de datos que se adjuntará al informe.
- Seguidamente con la información ya organizada se procedió a la tarea del análisis estadístico estableciendo así el modo en que se relacionan la variable independiente con la dependiente materia de este estudio.

- Elaboración de los gráficos de barras que acompañan las tablas que se elaboraron para describir las variables. Estos gráficos permiten visualizar la distribución de los datos en las categorías que son objeto de análisis.

Estos mismos gráficos que serán elaborados en el Excel, serán trasladados a Word, para su ordenamiento y presentación final.

### **EN CUANTO AL SPSS:**

- Elaboración de tablas de frecuencia absoluta de carácter informativo con lo que se dio cumplimiento a uno de los propósitos de este trabajo que es parte descriptiva la estadística.
- Elaboración de las tablas de doble entrada que permitirá ver el comportamiento conjunto de las variables según sus categorías y clases.
- Desarrollo de la prueba Chi cuadrado ( $X^2$ ) y cálculo de la probabilidad asociada a la prueba.

Al igual que con Excel, las tablas y los análisis efectuados serán trasladados a Word, para su ordenamiento y presentación final.

### **3.7.2. Presentación de los Datos**

La presentación de la información a través de tablas y gráficos estadísticos, luego del procesamiento de la misma, por lo tanto se hará una presentación escrita tabular y gráfica, consideración para la discusión los procedimientos lógicos de la deducción e inducción.

### **3.7.3. Análisis e Interpretación de los Datos**

Se utilizarán técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial.

#### **En cuanto a la estadística Descriptiva, se utilizará:**

- Tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas servirán para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes.
- Tablas de contingencia. Se utilizará este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente.

### **3.8. Selección y validación de los instrumentos de investigación**

Para la recolección de datos se hizo previamente la validación de la validez y la confiabilidad de los ítems. En el caso de la validez se construyó un instrumento para la realización de la validez de contenido por parte de los expertos, para verificar:

- La redacción y claridad adecuada del instrumento, si esta formulado con el lenguaje apropiado.
- Coherencia, si esta expresado en conductas Observables.
- Pertinencia, adecuado al avance de la ciencia y tecnología.
- Coherencia, entre los índices, indicadores y las dimensiones.

Luego se realizó el análisis de los ítems de la encuesta, haciendo uso del estadístico validez, para ello se hizo la prueba piloto con 149 encuestas y al realizar una serie de procesos que implica el método empleado se llegó a considerar esta encuesta por lo que se prosiguió con el restante de encuestas.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSION**

#### **4.1. TRATAMIENTO ESTADISTICO E INTERPRETACION DE CUADROS**

##### **Presentación de Resultados**

Se presento el cuestionario validado con una muestra de 149 empleadores o dueños de las embarcaciones que se encuentran en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, siendo así que el tratamiento estadístico lleva a mostrar e interpretar los resultados, de las cuales se desprenden 18 tablas y gráficos relacionados al análisis de la encuesta que se ha dividido por Variable (Independiente e Dependiente) e Indicadores, como: Cumplimiento de Beneficios, Aportaciones de labores, Capacitación Laboral, Proveer Beneficios Sociales, Actividad de la Comunidad y Seguro contra accidentes; los mismos que se detallarán a continuación:

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE: LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL CONTRATO DEL TRABAJO**



### PREGUNTA N° 01

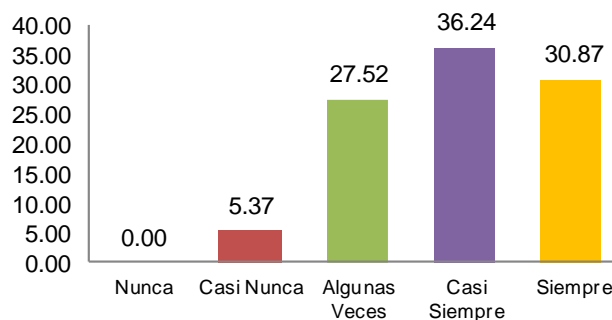
**Verifican las fuentes o recursos que son utilizados para el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores pesqueros.**

**TABLA N° 01**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	8	5.37	5.37
Algunas Veces	41	27.52	32.89
Casi Siempre	54	36.24	69.13
Siempre	46	30.87	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**GRAFICO N° 01**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecia que el 36.24% de los empleadores encuestados manifiestan que casi siempre verifican los recursos que son utilizados para un nivel de satisfacción del trabajador pesquero, el 30.87% señala que es siempre, el 27.52% de los encuestados considera que solo son algunas veces, y el 5.37% señalan que casi nunca presentan manifiesto ante el nivel de satisfacción de sus trabajadores.

## PREGUNTA N° 02

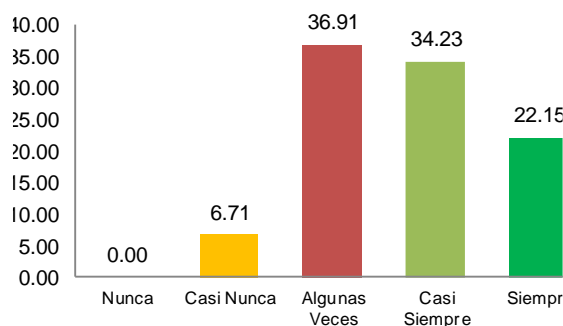
**¿Cree usted, que se realiza y evalúa adecuadamente el cumplimiento de los beneficios correspondientes a las actividades desarrolladas ante esta relación laboral?**

**TABLA N° 02**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	10	6.71	6.71
Algunas Veces	55	36.91	43.62
Casi Siempre	51	34.23	77.85
Siempre	33	22.15	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**GRAFICO N° 02**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

Se puede observar que los empleadores de las embarcaciones se mencionan en el 36.91% en que algunas veces se evalúa adecuadamente lo que el cumplimiento de los beneficios, el 34.23% mencionan que casi siempre realizan cuidadosamente lo que es el cumplimiento de los beneficios, el 22.15% señalan que siempre cumplen con lo respectivo y el 6.71% casi nunca.

### PREGUNTA N° 03

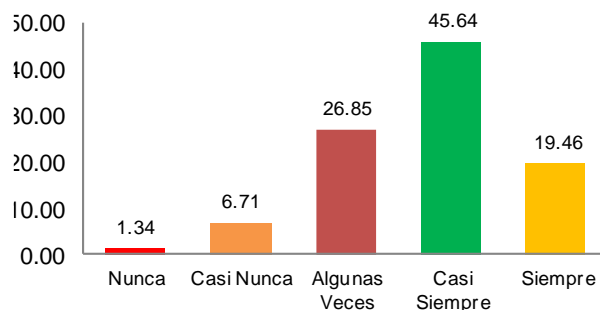
**¿Considera usted, que la aplicación de la ley del contrato del trabajo se rige como derecho propio para sus trabajadores?**

**TABLA N° 03**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	2	1.34	1.34
Casi Nunca	10	6.71	8.05
Algunas Veces	40	26.85	34.90
Casi Siempre	68	45.64	80.54
Siempre	29	19.46	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**GRAFICO N°03**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecia que el 46.64% de los encuestados manifiestan que la aplicación de la ley del contrato de trabajo se existe una probabilidad que se rige como derecho propio para sus trabajadores, el 26.85% señala algunas veces, el 19.46% mencionan que la ley del contrato de trabajo se rige como derecho propio, existen 1.34% que señalan como nunca deberá aplicarse como tal.

### PREGUNTA N° 04

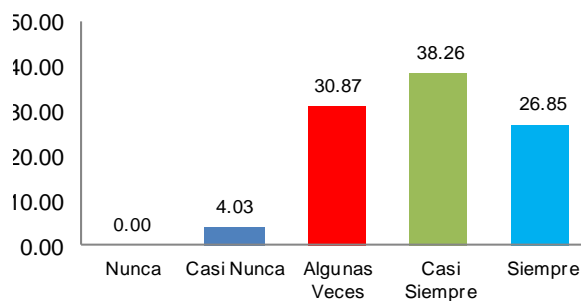
**Los pagos remunerativos y los Beneficios sociales son pagados oportunamente ante los trabajadores pesqueros.**

**TABLA N° 04**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	6	4.03	4.03
Algunas Veces	46	30.87	34.90
Casi Siempre	57	38.26	73.15
Siempre	40	26.85	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**GRAFICO N° 04**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

Se puede observar que el 38.26% de los encuestados manifiestan que casi siempre se paga oportunamente las remuneraciones y los pagos de los beneficios sociales, el 30.87% mencionan que solo son algunas veces que sucede el cumplimiento de las obligaciones con el trabajador, el 26.85% señala que siempre y, el 4.03% de los encuestados considera como casi nunca por lo mismo que no lo ven como prioridad ante el pago oportuno.

### PREGUNTA N° 05

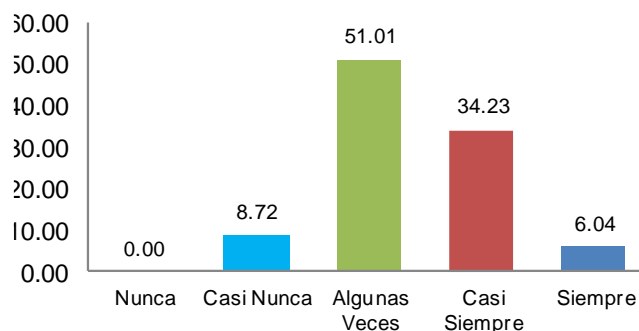
**¿En caso de accidentes que ocurran dentro de la zona laboral, están preparados y equipados con un seguro contra accidentes?**

**TABLA N° 05**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	13	8.72	8.72
Algunas Veces	76	51.01	59.73
Casi Siempre	51	34.23	93.96
Siempre	9	6.04	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 05**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

Se aprecia que el 51.01% de los encuestados mencionan que algunas veces son utilizados los implemento de seguridad, 34.23% señala que es casi siempre que lo utilizan ante la protección de sus trabajadores, el 8.72% señalan que casi nunca son utilizados los equipos de protección y el 6.04% dicen que es siempre, que se encuentras preparados y equipados.

### PREGUNTA N° 06

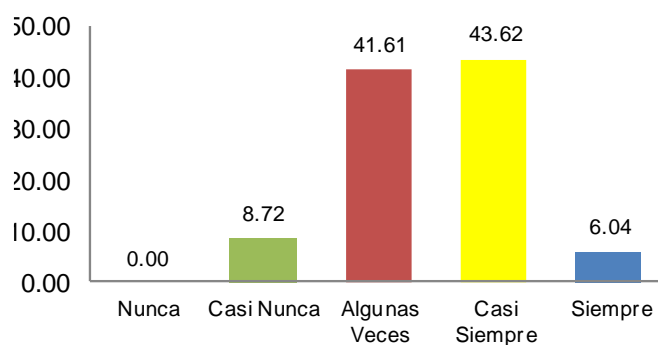
**¿En su relación laboral el empleador propuso proveer beneficios mensuales ante las urgencias y prioridades del trabajador pesqueros?**

**TABLA N° 06**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	13	8.72	8.72
Algunas Veces	62	41.61	50.34
Casi Siempre	65	43.62	93.96
Siempre	9	6.04	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 06**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecia que el 43.62% de los encuestados manifiestan que casi siempre proveen los beneficios mensuales y que están pendientes antes las urgencias y prioridades del trabajador, el 41.61% señala que solo son algunas veces, el 8.72% considera que casi nunca les preocupó sobre las urgencias de sus trabajadores y el 6.04% demuestran que es siempre, consideran como prioridad las urgencias y preocupaciones de sus trabajadores.

### PREGUNTA N° 07

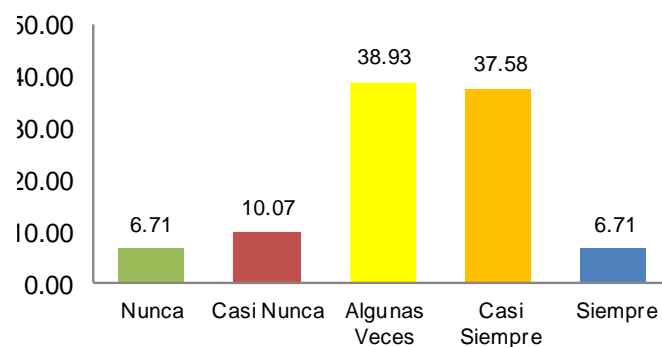
**¿Verifican que sus trabajadores son capacitados regularmente antes de sus desarrollos laborales?**

**TABLA N° 07**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	10	6.71	6.71
Casi Nunca	15	10.07	16.78
Algunas Veces	58	38.93	55.70
Casi Siempre	56	37.58	93.29
Siempre	10	6.71	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 07**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

Se aprecia que el 38.93% de los encuestados solo son algunas veces que sus trabajadores son capacitados, el 37.58% señala que es casi siempre, el 10.07% mencionan que casi nunca se lleva un taller para capacitar a su trabajadores y se aprecia que el 6.71% hay entre nunca y siempre en las cuales jamás capacitan a sus trabajadores y por el contrario, que lo toman como prioridad.

### PREGUNTA N° 08

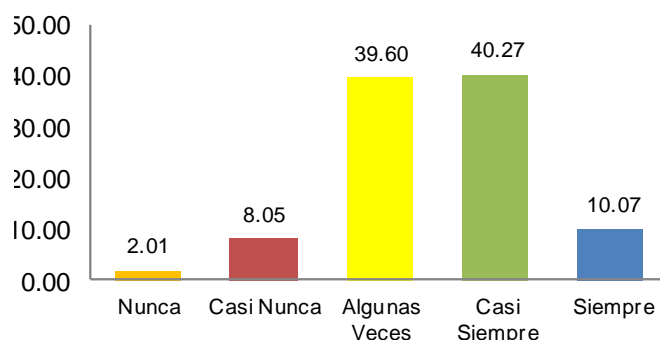
**¿Considera Usted, que se plantean y organizan las capacitaciones correspondientes ante el trabajador pesquero?**

**TABLA N° 08**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	3	2.01	2.01
Casi Nunca	12	8.05	10.07
Algunas Veces	59	39.60	49.66
Casi Siempre	60	40.27	89.93
Siempre	15	10.07	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 08**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

Se aprecian que el 40.27%, manifiestan que casi siempre plantean y organizan ciertas capacitaciones para sus trabajadores, el 39.60% mencionan que solo son algunas veces, el 10.07% muestran que siempre organizan cursos y talleres de capacitación ante nuevos trabajadores, el 2.01% señala que nunca se plantearon en realizar ni menos organizar capacitaciones que puedan ayudar a sus trabajadores.



### PREGUNTA N° 09

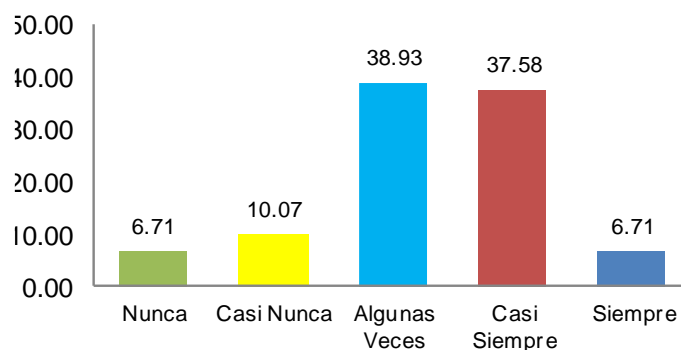
**¿Se desarrollan programas de asistencia o acceso a un Seguro Propio correspondientes al cuidado del desarrollo del trabajador antes de realizar las actividades propias?**

**TABLA N° 09**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	10	6.71	6.71
Casi Nunca	15	10.07	16.78
Algunas Veces	58	38.93	55.70
Casi Siempre	56	37.58	93.29
Siempre	10	6.71	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 09**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

En la tabla y gráfico se muestra que el 38.93% mencionan que algunas veces se desarrollan programas de asistencia o acceso a un seguro propio, el 37.58% señalan que casi siempre se llevan al cabo estas actividades, el 10.07% casi nunca y, entre nunca y siempre muestran que cierta igualdad.

**VARIABLE DEPENDIENTE: EL INDICE DEL DESARROLLO  
HUMANO**

**PREGUNTA N° 10**

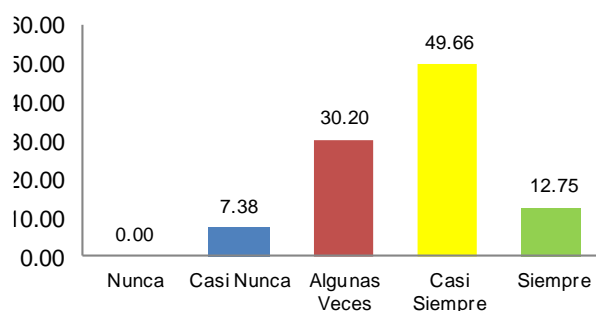
**¿Considera usted, que se evalúa adecuadamente los recursos  
destinados del nivel de vida decoroso para sus trabajadores  
pesqueros?**

**TABLA N° 10**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	11	7.38	7.38
Algunas Veces	45	30.20	37.58
Casi Siempre	74	49.66	87.25
Siempre	19	12.75	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 10**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

**Interpretación**

Se aprecia el 49.66% mencionan que casi siempre adecuan lo que son los recursos los cuales están destinados para los trabajadores pesqueros, el 30.20% solo son algunas veces, el 12.75% señalan que siempre adecuan los recursos para el nivel decoroso de sus trabajadores y que el 7.38% se determinan casi nunca ya que no le dan prioridad.

## PREGUNTA N° 11

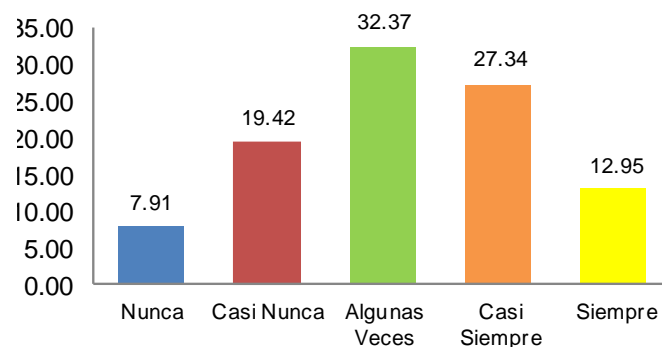
Ustedes brindan la información que ofrece el Índice del desarrollo humano

TABLA N° 11

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	11	7.91	7.91
Casi Nunca	27	19.42	27.34
Algunas Veces	45	32.37	59.71
Casi Siempre	38	27.34	87.05
Siempre	18	12.95	100.00
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

FIGURA N° 11



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

En los resultados se muestran que el 32.37% solo son algunas veces que dan información a lo que es el Índice del desarrollo Humano, el 27.34% son casi siempre, el 19.42% se determinan como casi nunca, el 12.95% señalan siempre ya que le dan la prioridad necesaria ante el conocimiento de estos temas y el 7.91% es nunca no le dan importancia a lo que puede favorecer a su trabajador.

### PREGUNTA N° 12

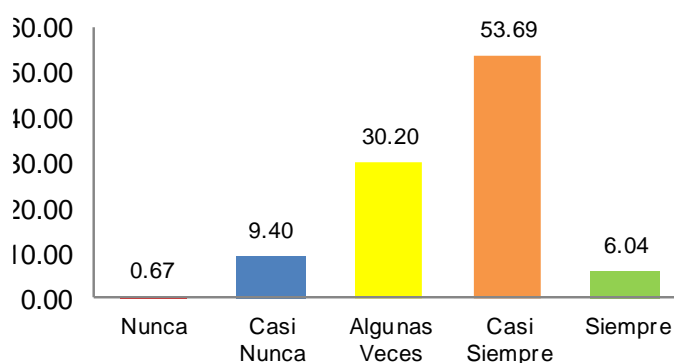
**¿Creen que sus trabajadores, desarrollan una vida satisfactoria ante los beneficios que su empresa se encarga de otorgarles mensualmente?**

**TABLA N° 12**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	1	0.67	0.67
Casi Nunca	14	9.40	10.07
Algunas Veces	45	30.20	40.27
Casi Siempre	80	53.69	93.96
Siempre	9	6.04	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 12**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecia que el 53.69% considera casi siempre que sus trabajadores desarrollen una vida satisfactoria, el 30.20% especifica que son algunas veces, el 9.40% lo considera como casi nunca ya que no están dispuestos a interesarse en sus trabajadores, 6.04% señalan siempre, quiere decir que ellos emplean muy bien los beneficios que les otorga a sus trabajadores y el 0.67% siendo baja el porcentaje quiere demostrar que nunca se ha encargado de otorgarles los beneficios respectivos.

### PREGUNTA N° 13

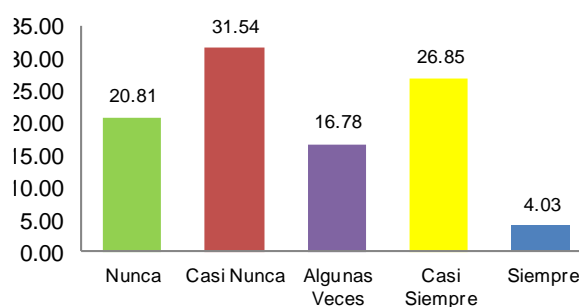
**Cambiarían los resultados si se incluyeran las actividades de la comunidad en respecto a la educación del trabajador pesquero.**

**TABLA N° 13**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	31	20.81	20.81
Casi Nunca	47	31.54	52.35
Algunas Veces	25	16.78	69.13
Casi Siempre	40	26.85	95.97
Siempre	6	4.03	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 13**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

En las figuras muestran que el 31.54% mencionan que casi nunca cambiarían los resultados si se incluyeran las actividades de la comunidad trabajadora, se aprecia que el 26.85% de los encuestados manifiestan que casi siempre, que ellos han tenido ciertos cambios ante las actividades de la comunidad con respecto a la educación para sus trabajadores, el 20.81% señalan que nunca aceptarían los cambios, el 16.78% algunas veces con cierta probabilidad y el 4.03% siempre que ellos si cambiarían los resultados que incluyan a sus trabajadores.

### PREGUNTA N° 14

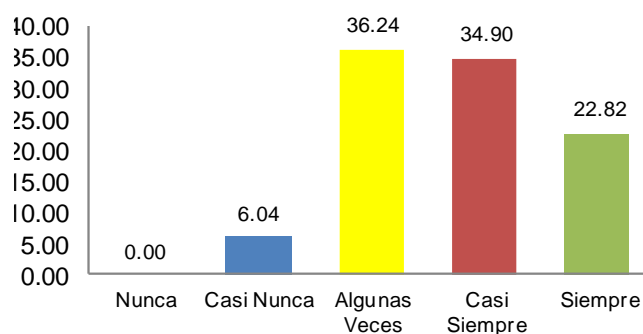
**Consideran que tienen la manera adecuada de evaluar la formación de los trabajadores pesqueros dentro de la zona del Puerto Grau.**

**TABLA N° 14**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	9	6.04	6.04
Algunas Veces	54	36.24	42.28
Casi Siempre	52	34.90	77.18
Siempre	34	22.82	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 14**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

Se aprecia que el 36.24% de los encuestados manifiestan que algunas veces consideran que tienen la manera adecuada para evaluar la formación de los trabajadores, el 34.90% señalan que casi siempre, el 22.82% mencionan que siempre adecuaran evaluar la formación de sus trabajadores y el 6.04% casi nunca creen que muy poco probable que se adecuado para ellos.

### PREGUNTA N° 15

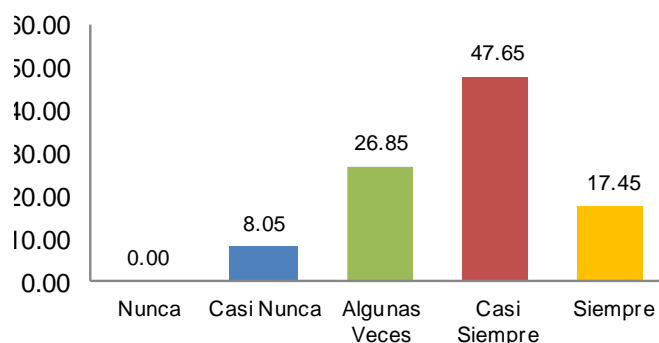
**¿Usted cree, que se identifican adecuadamente la protección que debe llevar sus trabajadores ante los riesgos significativos de las actividades desarrolladas?**

**TABLA N° 15**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	12	8.05	8.05
Algunas Veces	40	26.85	34.90
Casi Siempre	71	47.65	82.55
Siempre	26	17.45	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 15**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

Se aprecia que el 47.65% se determina como casi siempre que quiere decir que muy poco identifican la protección que debe llevar el trabajador ante los riesgos significativos de las actividades desarrolladas, el 26.85% menciona algunas veces, el 17.45% siempre porque ellos si adecuan apropiadamente lo que es la protección para sus trabajadores y el 8.05% casi nunca, mencionan que no es factible ante el desarrollo de actividades.

### PREGUNTA N° 16

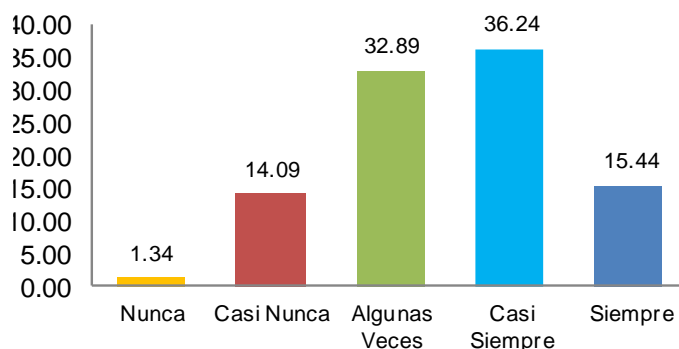
**Se puede adaptar los indicadores del Índice del desarrollo Humano a nivel de la población asalariada.**

**TABLA N°16**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	2	1.34	1.34
Casi Nunca	21	14.09	15.44
Algunas Veces	49	32.89	48.32
Casi Siempre	54	36.24	84.56
Siempre	23	15.44	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 16**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

En las figuras se muestran que el 36.34% aceptan que casi siempre adaptarían los indicadores del Índice del desarrollo humano ante el nivel de la población asalariada, el 32.89% mencionan algunas veces, el 15.44% aceptan totalmente adaptarse (siempre), el 14.09% son casi nunca y el 1.34% nunca ya que no adaptarían ningún cambio con respecto a la población asalariada.



### PREGUNTA N° 17

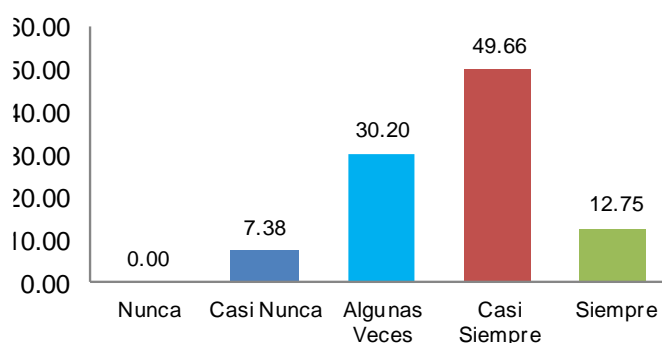
**¿Se ha verificado que los trabajadores pesqueros cuentan con un seguro contra accidentes ya que su vida laboral es considerada con alto riesgo?**

**TABLA N° 17**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	0	0.00	0.00
Casi Nunca	11	7.38	7.38
Algunas Veces	45	30.20	37.58
Casi Siempre	74	49.66	87.25
Siempre	19	12.75	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 17**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

#### Interpretación

Se aprecia que el 49.66% ha verificado que su trabajador cuente con un seguro contra accidente ya que la labor es considerablemente de alto riesgo, el 30.20% solo algunas veces ya que no es de su total importancia ya que disponen que eso se deben encargar los mismos trabajadores, el 12.75% consideran que sea siempre ya que tienen normas que, se centran en la protección y bienestar del trabajador y el 7.38% casi nunca.

### PREGUNTA N° 18

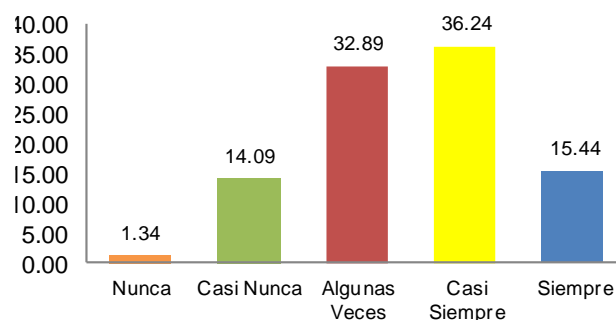
**¿Cuando se pacta la relación laboral, inmediatamente se le ofrece al trabajador un seguro para cualquier tipo de accidente dentro de la zona laboral?**

**TABLA N° 18**

Categoría	n	%	% acumulado
Nunca	2	1.34	1.34
Casi Nunca	21	14.09	15.44
Algunas Veces	49	32.89	48.32
Casi Siempre	54	36.24	84.56
Siempre	23	15.44	100.00
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia, 2015.

**FIGURA N° 18**



Fuente: Elaboración propia, 2015.

### Interpretación

Se verifica que el 36.24% mencionaron que casi siempre ofrecen a sus nuevos trabajadores un seguro para cualquier tipo de accidente, el 32.89% señalan que algunas veces que no es consecutivamente, el 15.44% nombran como siempre ya que ellos se rigen a emplear seguridad a sus trabajadores y a la empresa que llevan (embarcaciones), el 14.09% es casi nunca y el 1.34% como nunca, esto conlleva cuando pactan la relación laboral no les ofrecen a los trabajadores ningún tipo de protección ni seguro ante una labor de alto riesgo.

## 4.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS.

### 4.2.1. Hipótesis general

#### a) Planteamiento de Hipótesis

$H_0$ : La relación existente entre la aplicación de la Ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano no proporcionará la mejoría de los resultados de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015.

$H_1$ : La relación existente entre la aplicación de la Ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano proporcionará la mejoría de los resultados de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015.

#### b) Nivel de significancia: 0.05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza  $H_0$ .

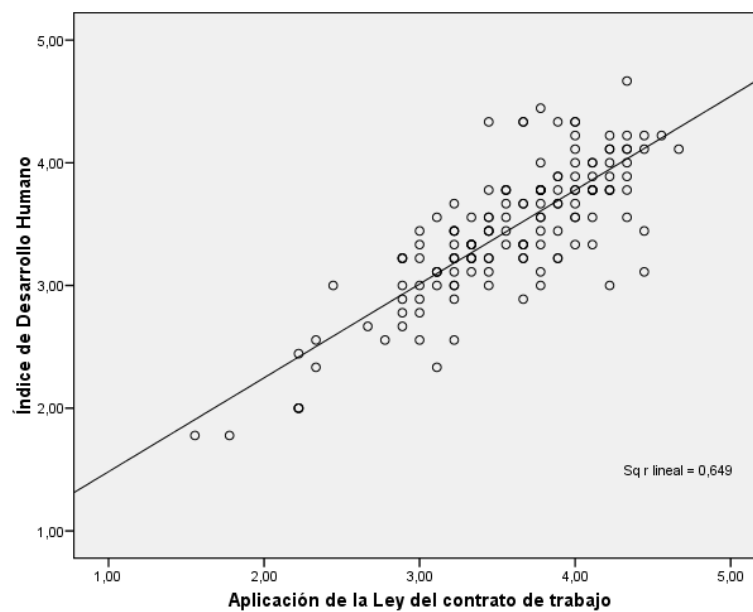
#### c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson

**Tabla 1: Correlación entre las variables Aplicación de la Ley del contrato de trabajo y el Índice de Desarrollo Humano**

Variables	Estadísticos	Aplicación de la Ley del contrato de trabajo	Índice de Desarrollo Humano
	Correlación de Pearson	1	0.806(*)
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	149	149
	Correlación de Pearson	0.806(*)	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	149	149

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Figura 1: Diagrama de dispersión entre las variables Aplicación de la Ley del contrato de trabajo y Índice de Desarrollo Humano**



**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

**e) Conclusión:**

Los resultados de la Tabla 1 y Figura 1, dan como resultado que el valor – p (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que, la relación existente entre la aplicación de la Ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano proporcionará la mejoría de los resultados de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015.

#### **4.2.2. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

**a) Planteamiento de Hipótesis**

$H_0$ : El Índice del Desarrollo Humano no garantizará el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores ante sus actividades de la comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.

$H_1$ : El Índice del Desarrollo Humano garantizará el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores ante sus actividades de la comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.

**b) Nivel de significancia: 0.05**

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza  $H_0$ .

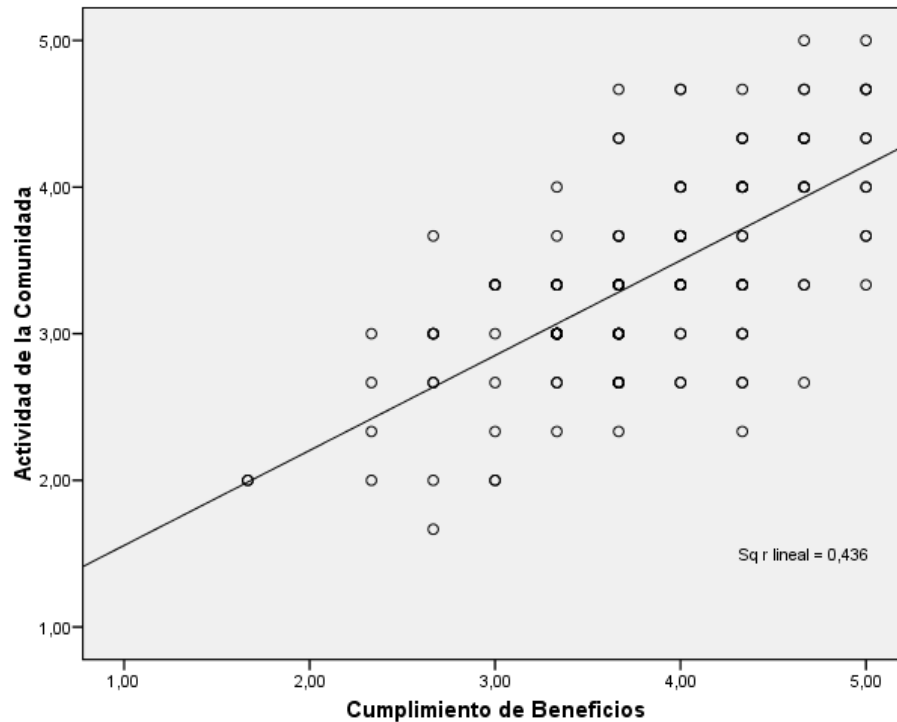
c) **Elección de la prueba estadística:** Correlación de Pearson

**Tabla 2: Correlación entre las variables Cumplimiento de beneficios y el Actividades de la comunidad**

<b>Variables</b>	<b>Estadísticos</b>	<b>Cumplimie nto de beneficios</b>	<b>Actividades de la comunidad</b>
	Correlación de Pearson	1	0.660(**)
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	149	149
	Correlación de Pearson	0.660(**)	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	149	149

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Figura 2: Diagrama de dispersión entre las variables Cumplimiento de beneficios y Actividades de la comunidad**



**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

**e) Conclusión:**

Los resultados de la Tabla 2 y Figura 2, dan como resultado que el valor – p (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que, el Índice del Desarrollo Humano garantizará el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores ante sus actividades de la comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.

### 4.2.3. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

#### a) Planteamiento de Hipótesis

$H_0$ : La forma de acceder a un seguro propio, se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual no se obtendrán beneficios para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.

$H_1$ : La forma de acceder a un seguro propio, se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual se obtendrán beneficios para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.

#### b) Nivel de significancia: 0.05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza  $H_0$ .

#### c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson

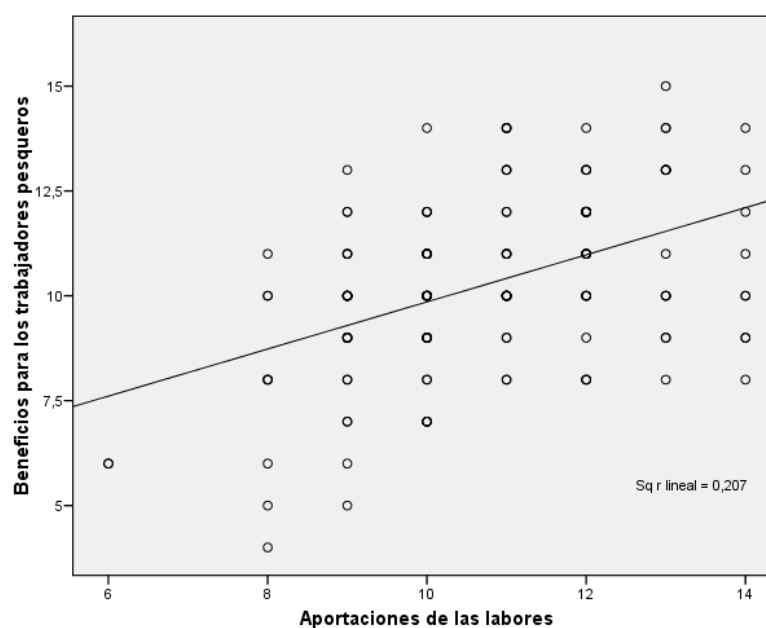


**Tabla 3 : Correlación entre las variables Aportaciones de las labores y el Beneficios para los trabajadores pesqueros**

Variabes	Estadísticos	Aportaciones de las labores	Beneficios para los trabajadores pesqueros
	Correlación de Pearson	1	0.455(**)
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	149	149
	Correlación de Pearson	0.455(**)	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	149	149

\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 3: Diagrama de dispersión entre las variables Aportaciones de las labores y Beneficios para los trabajadores**



**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

**e) Conclusión:**

Los resultados de la Tabla 3 y Figura 3, dan como resultado que el valor – p (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que, la forma de acceder a un seguro propio, se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual se obtendrán beneficios para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.

#### **4.2.4. TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

**a) Planteamiento de Hipótesis**

$H_0$ : No se identificarán si el trabajador pesquero obtiene la capacitación laboral y un seguro contra accidentes, cuando se encuentra laborando en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna.

$H_1$ : Se identificaran si el trabajador pesquero obtiene la capacitación laboral y un seguro contra accidentes, cuando se encuentra laborando en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna.

**b) Nivel de significancia: 0.05**

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza  $H_0$ .

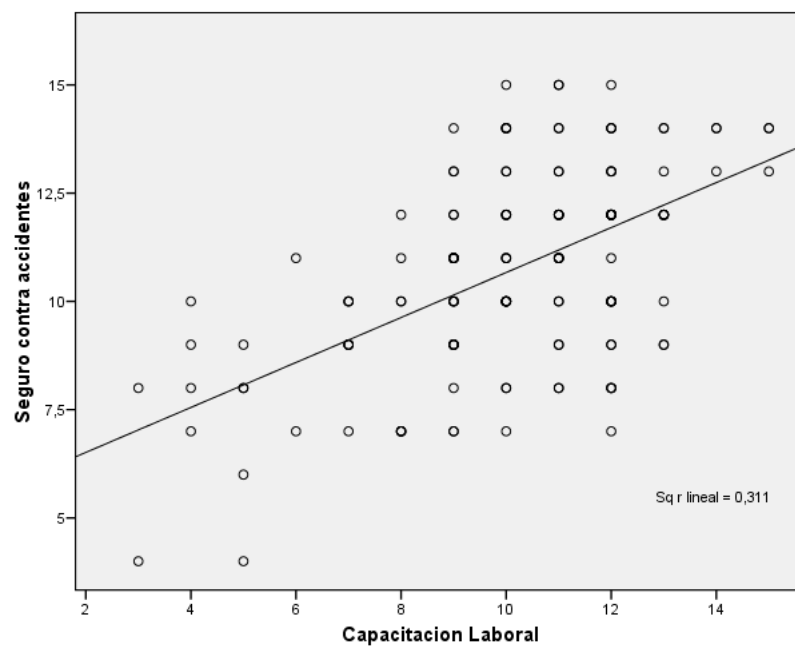
**c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson**

**Tabla 4: Correlación entre las variables Capacitación laboral y el Seguro contra accidentes**

Variables	Estadísticos	Capacitación laboral	Seguro contra accidentes
	Correlación de Pearson	1	0.558(**)
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	149	149
	Correlación de Pearson	0.558(**)	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	149	149

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 4: Diagrama de dispersión entre las variables Capacitación laboral y Seguro contra accidentes**



**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

**e) Conclusión:**

Los resultados de la Tabla 4 y Figura 4, dan como resultado que el valor – p (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que, se identificarán si el trabajador pesquero obtiene la capacitación laboral y un seguro contra accidentes, cuando se encuentra laborando en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSION DE RESULTADOS**

#### **La aplicación de la ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015**

En el presente trabajo de investigación se investiga y determina la relación existente entre la aplicación de la ley del contrato del trabajo junto al Índice de Desarrollo Humano que proporciona mejoría a los trabajadores pesqueros correspondientes de la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015; ya que se comprobó que en el Puerto Grau, la Aplicación de la Ley del contrato de trabajo influye significativamente en lo que es el Índice del Desarrollo Humano del trabajador pesquero, 2015.

Se hizo una división de los trabajadores y de los empleadores, también se estudio en relación a la aplicación de la ley del contrato de trabajo al cumplimiento de los beneficios, capacitación laboral y aportaciones de las labores y en lo correspondiente al Índice del Desarrollo Humano tenemos al seguro contra accidentes, acceso a un seguro propio y sobre las actividades de la comunidad; lo cual se ha considerado oportunamente desarrollar las encuestas ante nuestra muestra que es de 149 empleadores o dueños de las embarcaciones.

Con base en esto se plantearon las hipótesis estadísticas en las que se desarrolla esta investigación.

De acuerdo con los resultados encontrados en esta investigación se puede decir que existe una correlación entre la aplicación de la Ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano, el cuál proporcionará la mejoría de los resultados de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015; lo que demuestra que los empleadores se sienten comprometidos con sus trabajadores y que han de modificar ciertas reglas para que el desempeño laboral sea reflejo de la actitud de compromiso de los empleadores.

El hecho de que entre los grupos de empleadores o dueños de las embarcaciones tengan diferencias significativas en los factores motivacionales, indica que el trabajador pesquero no este en una condición oportuna para sus labores y que esto no se desarrolle de manera plena como debería ser. Probablemente las condiciones de cada uno de estas embarcaciones, no sean las mismas, mas aun cuando hoy en día cada trabajador pesquero tiene derecho de tener un seguro propio, y que el lugar en donde lleve laborando se encuentre equipado o mejor dicho tenga las condiciones adecuadas ya siendo que este sector es considerado de actividad de alto riesgo; y siendo de prioridad que el trabajador tanto como el empleador son parte importante de la empresa o embarcación en la cual pertenecen y hayan obtenido una relación laboral.

## **CONCLUSIONES**

Como resultado de la investigación se ha llegado a las conclusiones:

### **PRIMERA**

En el presente trabajo de investigación se ha logrado determinar la relación existente entre la Aplicación de la Ley del contrato de trabajo con el Índice del Desarrollo Humano de los trabajadores pesqueros que se encuentran laborando en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, tomando en consideración que el resultado de valor- p (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye se proporcionará la mejoría de los resultados de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015.

### **SEGUNDA**

En la zona del puerto Grau del Departamento de Tacna, presenta deficiencias en cuanto a la evaluación que se hizo a través de las encuestas, en el caso que los empleadores deben modificar sus políticas y procedimientos correspondientes a las actividades desarrolladas por los trabajadores pesqueros.

### **TERCERA**

En las embarcaciones los mismos empleadores no identifican los riesgos primordiales y significativos, los cuales inciden en que los procesos de obtener un seguro contra accidentes no se lleve a cabo como se debería llevar ante toda la seguridad del mismo trabajador.

**CUARTA**

Se aprecia que no se establecen procesos para el monitoreo del cumplimiento de los beneficios y sobre todo las aportaciones de las labores que van de mano de beneficios sociales y mensuales.



## **RECOMENDACIONES**

Como resultado de la investigación efectuada se presentan las siguientes recomendaciones:

### **PRIMERA**

Es necesario elaborar un plan de trabajo o procesos para la ejecución progresiva de las obligaciones como los pagos respectivos y los beneficios mensuales.

### **SEGUNDA**

Deberá modificarse o implementarse la valoración de procedimientos a fin de poder visualizar los niveles de satisfacción laboral, que se obtendrán a través de los trabajadores el cual se podrá visualizar la rendición y motivación de cada uno.

### **TERCERA**

Se deberá de establecer mecanismos para mejorar la evaluación del control de una población asalariada y de esta manera mejorar los procesos desarrollados en las embarcaciones.

### **CUARTA**

Es necesario, establecer técnicas para el monitoreo del cumplimiento de los beneficios hacia el trabajador y sobre todo de las aportaciones de las labores correspondientes las cuales vayan de la mano de los beneficios sociales y mensuales que se debe al trabajador pesquero como una obligación de la empresa o embarcación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

- Beltran Larco, L. P. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado*. Lima - Perú.
- Beyer, R. (1968). *Contabilidad de eficiencia para planeamiento y control*. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna.
- Calva, L. (1980). *El concepto de desarrollo humano, su importancia y aplicación*. Mexico D.F.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). (J. Mares Chacón, Ed., P. Mascaro Sacristan, & R. M. Hano, Trads.) México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A deCV.
- Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (septiembre de 2004). *Gestion de Riesgo Corportativo* .
- Congreso de la Republica*. (Octubre de 2006). Recuperado el Agosto de 2015, de [http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/Ley general/texto](http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/Ley%20general/texto).
- Contraloría General de la República . (Noviembre de 2013). Auditoría de Desempeño. *Directiva N.º 011-2013-CG/ADE*. Perú.
- Contraloría General de la República. (30 de Noviembre de 2008). *Administración de los Recursos Humanos. Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado*. Lima, Lima, Perú.
- Doriga, E. L. (2004). *Desarrollo Humano: Estudio general y aplicado al Perú*. Perú.
- Esquer Rosas, R. (2009). *Acciones de gobierno y su impacto en el índice de desarrollo humano de la comunidad de Torim*. Mexico.
- Ferdinand Drucker, P. (2002). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. (M. Cárdenas, Trad.) Bogotá: Editorial Norma.

- Ibañez Machicao, M. (2009). *Administración de recursos humanos en la empresa* (Segunda ed.). Lima, Lima, Perú: Editorial San Marcos .
- Lanchipa, M. D. (2013). *Reglamento de Organización y Funciones*. Tacna .
- Lescano, J. (2009). *Manual de Desarrollo Sostenible*. Tacna.
- Porter, M. E. (1987). *Ventaja Competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. (Primera ed.). Mexico, Mexico: Compañía Editorial Continental, SA de CV.
- Rueda Sanchez, G. (2003). *Manual de Legislación Laboral*. Tacna.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Stoner, J., Gilbert, Jr, & Gilbert, JR., D. (2009). *Administración* (Octava ed.). Mexico, Mexico: Prentice-Hall Hispanoamerica S.A.
- Unidas, P. d. (2010). *Informe sobre Desarrollo Humano 2010*. Tacna.

# ANEXOS

ANEXO 01  
MATRIZ DE CONSISTENCIA

## ANEXOS - MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICOS	DISEÑO DE INVESTIGACION	METODOS Y DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera la aplicación de la ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano proporcionara mejoría a los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015?.</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Cómo se evaluará el Índice del Desarrollo Humano para poderse garantizar el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores ante sus actividades de la comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar si la relación existente entre la aplicación de la Ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano proporciona mejoría a los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Evaluar el Índice del Desarrollo Humano, para garantizar el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores pesqueros ante sus actividades de la comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>La relación existente entre la aplicación de la Ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano proporcionara la mejoría de los resultados de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>El Índice del Desarrollo Humano garantizará el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores ante sus actividades de la comunidad pesquera, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.</p>	<p>OBSERVACIONAL</p> <p>/</p> <p>TRANSACCIONAL</p> <p>NO EXPERIMENTAL</p>	<p><b>METODOS</b></p> <p>DESCRIPTIVO</p> <p>EXPLICATIVA</p> <p><b>TECNICA</b></p> <p>LA OBSERVACION CIENTIFICA (CLARO, PRECISO Y DEFINIDO)</p> <p>FOTOGRAFIAS / FICHAS RECORDS ANECDOTICOS</p>	<p><b>POBLACION</b></p> <p>TODAS LAS EMPLEADORES QUE SE ENCUENTRAN EN EL PUERTO GRAU (241)</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>GRUPO DE EMPLEADORES PESQUEROS QUE SERAN ENTREVISTADOS AL REALIZAR LAS ENCUESTAS CORRESPONDIENTES (149)</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA</b></p> <p>NO PROBABILISTICA</p>

<p>¿De qué forma el acceso de un seguro propio se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual se obtendrían beneficios para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna?</p>	<p>Establecer la forma específica de acceder a un seguro propio que se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual se obtendrán beneficios para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.</p>	<p>La forma de acceder a un seguro propio, se establecerá en base a las aportaciones de las labores en la cual se obtendrán beneficios para los trabajadores pesqueros, correspondientes a la zona del Puerto Grau, en el Departamento de Tacna.</p>			
<p>¿A qué niveles de satisfacción laboral se encuentra el trabajador pesquero ante un desarrollo de una vida laboral y satisfactoria en la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna?</p>	<p>Identificar los niveles de satisfacción laboral del trabajador pesquero ante el desarrollo de una vida laboral y satisfactoria, dentro de la zona del Puerto Grau, del Departamento de Tacna.</p>	<p>Se identificarán los niveles de satisfacción laboral del trabajador pesquero ante el desarrollo de una vida laboral y satisfactoria, dentro de la zona del Puerto Grau, del Departamento de Tacna.</p>			<p>(CLARA INFLUENCIA DE LAS PERSONAS SELECCIONADAS)</p>

ANEXO 02  
OPERALIZACION DE VARIABLE



## OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>APLICACIÓN DE LA LEY DEL CONTRATO DE TRABAJO (VARIABLE INDEPENDIENTE)</b>	Esta ley presume las condiciones que se deben cumplir ante una relación laboral, generándose por ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.	<b>PROTECCION DE LOS TRABAJADORES</b>	Cumplimiento de Beneficios
			Nivel de Satisfacción Laboral
		<b>RELACION LABORAL</b>	Población asalariada
			Aportaciones de las labores
		<b>FORMACION DE LOS TRABAJADORES</b>	Responsabilidad de la calidad de los resultados
			Capacitación Laboral
<b>INDICE DEL DESARROLLO HUMANO (VARIABLE DEPENDIENTE)</b>	Es un indicador, con el fin de determinar el nivel de desarrollo y mejoría de la diferente condición de vida de los trabajadores pesqueros.	<b>SALUD</b>	Acceso a un Seguro Propio
			Seguro contra accidentes
		<b>EDUCACION</b>	Actividades de la comunidad
			Desarrollo en una vida satisfactoria
		<b>INGRESO</b>	Proveer beneficios mensuales
			Nivel de vida decoroso

ANEXO 03  
ENCUESTA

## INSTRUMENTO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de los (dueños de las embarcaciones) que laboran en el Puerto Grau, para desarrollar el trabajo de investigación denominado **“La aplicación de la ley del contrato de trabajo y su relación con el Índice de Desarrollo Humano de los trabajadores pesqueros correspondientes a la zona del Puerto Grau del Departamento de Tacna, 2015”**

La información que usted proporcionara será para solo fines académicos y de investigación, por lo que se agradece a su colaboración y apreciable información. Encierre en un “○” la alternativa que va respectivamente a su parecer y conocimiento del suceso. – en escala (referencia de menor a mayor).

- 1- NUNCA
- 2- CASI NUNCA
- 3- TAL VEZ
- 4- CASI SIEMPRE
- 5- SIEMPRE

DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
<b>CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS</b>					
Verifican las fuentes o recursos que son utilizados para el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores pesqueros.	1	2	3	4	5
¿Cree usted, que se realiza y evalúa adecuadamente el cumplimiento de los beneficios correspondientes a las actividades desarrolladas ante esta relación laboral?	1	2	3	4	5

1 2 3 4 5

¿Considera usted, que la aplicación de la ley del contrato del trabajo se rige como derecho propio para sus trabajadores?

### APORTACIONES DE LAS LABORES

1 2 3 4 5

¿Los pagos remunerativos y los Beneficios sociales son pagados oportunamente ante los trabajadores pesqueros?

1 2 3 4 5

¿En caso de accidentes que ocurran dentro de la zona laboral, están preparados y equipados con un seguro contra accidentes?

1 2 3 4 5

¿En su relación laboral el empleador propuso proveer beneficios mensuales ante las urgencias y prioridades del trabajador pesqueros?

### CAPACITACION LABORAL

1 2 3 4 5

¿Verifican que sus trabajadores son capacitados regularmente antes de sus desarrollos laborales?

1 2 3 4 5

¿Considera Usted, que se plantean y organizan las

capacitaciones correspondientes ante el trabajador pesquero?

1 2 3 4 5

¿Se desarrollan programas de asistencia o acceso a un Seguro Propio correspondientes al cuidado del desarrollo del trabajador antes de realizar las actividades propias?

### PROVEER BENEFICIOS MENSUALES

1 2 3 4 5

¿Considera usted, que se evalúa adecuadamente los recursos destinados del nivel de vida decoroso para sus trabajadores pesqueros?

1 2 3 4 5

Ustedes brindan la información que ofrece el Índice del desarrollo humano

1 2 3 4 5

¿Creen que sus trabajadores, desarrollan una vida satisfactoria ante los beneficios que su empresa se encarga de otorgarles mensualmente?

### ACTIVIDAD DE LA COMUNIDAD

1 2 3 4 5

Cambiarían los resultados si se incluyeran las actividades de la comunidad en respecto a la educación del trabajador pesquero.

	1	2	3	4	5
Consideran que tienen la manera adecuada de evaluar la formación de los trabajadores pesqueros dentro de la zona del Puerto Grau.					

	1	2	3	4	5
¿Usted cree, que se identifican adecuadamente la protección que debe llevar sus trabajadores ante los riesgos significativos de las actividades desarrolladas?					

### SEGURO CONTRA ACCIDENTES

	1	2	3	4	5
Se puede adaptar los indicadores del Índice del desarrollo Humano a nivel de la población asalariada.					

	1	2	3	4	5
¿Se ha verificado que los trabajadores pesqueros cuentan con un seguro contra accidentes ya que su vida laboral es considerada con alto riesgo?					

	1	2	3	4	5
¿Cuando se pacta la relación laboral, inmediatamente se le ofrece al trabajador un seguro para cualquier tipo de accidente dentro de la zona laboral?					