

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DERECHO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MUEBLES
DE VILLA EL SALVADOR - 2016**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

BACH. HENRY ARTURO SALAZAR CHERO

ASESOR:

MG. JUAN CARLOS HORNA TONG

Lima – Perú

2018



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 081-2018-DCATP-UDH
Huánuco, 18 de junio de 2018

Visto la Resolución N° 014-2018-DCATP-UDH de fecha 26 de enero de 2018 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado "LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DERECHO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MUEBLES DE VILLA EL SALVADOR - 2016 ", presentado por el Bachiller Henry Arturo SALAZAR CHERO;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N°587-2015-R-CU-UDH de fecha 29 de mayo de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Informe Final de fecha 28 de febrero 2018, el Mg. Juan Carlos Horna Tong Asesor del Proyecto de Investigación "LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DERECHO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MUEBLES DE VILLA EL SALVADOR - 2016", *aprueba el informe final de la Investigación;*

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo el Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DESIGNAR al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don Henry Arturo SALAZAR CHERO, para obtener el Título Profesional de ABOGADO por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Dr. Carlos Augusto Hinojosa Uchofen	: Presidente
Dr. Hugo Romero Delgado	: Secretario
Mg. Gonzalo Fernando Del Valle Mendoza	: Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 081-2018-DCATP-UDH
Huánuco, 18 de junio de 2018

Artículo Segundo.- Señalar fecha de sustentación el día viernes 22 de junio de 2018 a horas 3.30 p.m. en el aula N° 01 3er piso, sito en el Jr. Domingo Casanova N° 148 Lima – Lince, sede de la Universidad de Huánuco.

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencien dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Uladislao Zevillos Acosta Dr. D.
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Fernando Cordero Mansueta
Mg. FERNANDO CORDERO MANSUETA
DIRECTOR DEL C.A.T.P.



DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico, Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad., f. Exp. Interesado, archivo



ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS

En la ciudad de Lima, siendo las 15:30 horas del día veintidos del mes de Junio del año dos mil dieciocho se reunieron en el Jr. Domingo Casanova N° 148 Lima - Lince los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N°081-2018-DCATP - UDH del 18 de junio de 2018, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado **Henry Arturo SALAZAR CHERO** el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

JURADOS CALIFICADORES

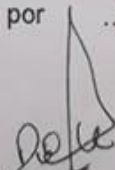
		<u>PUNTAJE</u>
Dr. Carlos A. Hinojosa Uchofen	Presidente	<u>14</u>
Dr. Hugo Romero Delgado	Secretario	<u>15</u>
Mg. Gonzalo F. Del Valle Mendoza	Vocal	<u>13</u>

CALIFICATIVO : 14 CATORCE
 En números En letras

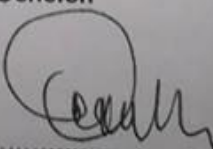
RESULTADO : APROBADO por UNANIMIDAD



 Dr. Hugo Romero Delgado
 Secretario



 Dr. Carlos Hinojosa Uchofen
 Presidente



 Mg. Gonzalo F. Del Valle Mendoza
 Vocal

DEDICATORIA:

Dedico esta tesis a Daniela y Alejandra quienes fueron un gran apoyo emocional e inspiración durante el tiempo en que cursaba estudios.

A mis padres quienes me apoyaron todo el tiempo.

A quien me apoyo y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

A todos los que confiaron en mí.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional

AGRADECIMIENTO:

Gracias a las personas que de una u otra manera han sido claves en mi vida profesional y personal, a mis grandes amigos que siempre han estado conmigo en las buenas y en las malas, a mis padres por su paciencia, a Juan Carlos, mi asesor de tesis quien nunca desistió al enseñarme, aun sin importar que muchas veces fallé, y que a pesar de todo continuó depositando su esperanza en mí, gran profesional y mejor persona y que gracias a su ayuda estoy construyendo mi sueño de ser profesional.

Gracias a la Universidad de Huánuco por brindarme la oportunidad de cursar estudios en esta casa.

Y a todos los que a lo largo de esta carrera han aportado para este logro, aunque con algunos ya no nos vemos ni hablamos, pero mi agradecimiento eterno para ellos

RESUMEN

La adecuada gestión de los recursos humanos consigue ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y logra ser un factor de distinción y predominio en el comportamiento de quienes la componen, por lo tanto, su comprensión proporciona los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, consintiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros y su complacencia como en la estructura organizacional.

La metodología utilizada en la investigación se basa en una búsqueda bibliográfica, es una investigación descriptiva correlacional sobre una muestra no probabilística. Los primeros capítulos se proponen con una compilación teórica de las concepciones que serán de provecho para luego abordar la fracción práctica.

En las conclusiones se vuelcan las derivaciones más representativas del trabajo de campo y, del análisis de los propios. Donde se concluyó confirmando que la gestión adecuada de recursos humanos interviene de modo directo y significativo en el establecimiento de los derechos laborales.

PALABRAS CLAVE .- Actividad, Compensación, Compensación Salarial, Contratación, Contrato, Derecho Laboral, Derecho, Desempeño, Eficiencia, Empleador, Recursos Humanos, Rol.

ABSTRACT

The adequate management of human resources can be a link or obstacle to the good performance of the company and can be a factor of distinction and influence in the behavior of those who integrate it, therefore, their knowledge provides feedback about the processes that determine Organizational behaviors, also allowing to introduce planned changes, both in the behavior of members and their satisfaction and in the organizational structure.

For this purpose, it is tried to know the perceptions and motivations of the individual in front of their work, to determine later, the degree of satisfaction of the same ones and their incidence in the labor climate and how this derives in situations of conflict, low productivity, low performance, rotation, absenteeism, stress, among others.

The methodology used in the research is based on a bibliographic search, it is a descriptive correlational investigation on a non-probabilistic sample. The first chapters are devoted to a theoretical compilation of the concepts that will be useful to then approach the practical part.

In the conclusions, the most representative results of the fieldwork and the analysis of the same are shown. Where it was concluded confirming that the adequate management of human resources has a direct and significant influence on the establishment of labor rights.

ABSTRACT: Activity, Compensation, Salary Compensation, Hiring, Contract, Labor Law, Law, Performance, Efficiency, Employer, Human Resources, Role.

INTRODUCCIÓN

La intención de este trabajo es, en primer lugar, incorporar el rostro humano a la gestión de los recursos humanos, teniendo en cuenta el carácter protector del Derecho laboral en las relaciones de trabajo y, primordialmente, alertar a los especialistas del Derecho, así como a los representantes laborales de los trabajadores, en las finalidades de las diferentes concepciones agregadas a los sistemas de gestión de RRHH y exhortar en que los derechos laborales son derechos humanos.

El trabajo es un primer acercamiento a la problemática de los Recursos Humanos, la Gestión de Recursos Humanos y los Derechos Laborales que buscan planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.

Administrar Recursos Humanos significa conquistar y conservar a las personas y miembros de una organización, en un contexto de trabajo armonioso, tangible y favorable. Personifica todas aquellas formas que hacen que el personal persevere en la organización.

Tomando en cuenta el carácter protector del derecho laboral en las relaciones profesionales, partimos del habitado que el hombre debe ser el centro del esmero en lugar de la economía; conservar la protección de los

obreros en sus relaciones laborales y avalar que la aplicación de cualesquiera de estas medidas no desboque en conflictos producto del despojo de los derechos de los trabajadores, la contravención de las condiciones de trabajo y la implantación de un ambiente de trabajo óptimo.

Por tanto se pretende determinar la relación que existe la Gestión de Recursos Humanos y el Derecho Laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador y así contribuir a tratar de solucionar parte de la problemática de las empresas involucradas en el estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
ÍNDICE
RESUMEN
ABSTRACT
INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Descripción del problema	13
1.2	Formulación del problema	14
1.3	Objetivo General	15
1.4	Objetivos Específicos	15
1.5	Justificación de la investigación	15
1.6	Limitaciones de la Investigación	16
1.7	Viabilidad o factibilidad	16

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la investigación	17
2.2.	Bases Teóricas	18
2.3.	Definiciones Conceptuales	39
2.4.	Hipótesis	41
2.5.	Variables	42

2.5.1.	Variable independiente	42
2.5.2.	Variable dependiente	42
2.6.	Operacionalización de las Variables	42

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación	43
3.1.1.	Enfoque	43
3.1.2.	Alcance	43
3.2.	Población y Muestra	43
3.3.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	44

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1.	Procesamiento de datos	46
4.2.	Contrastación y de hipótesis	56

CAPITULO V: DISCUSIÓN Y RESULTADOS

CONCLUSIONES	58
---------------------	----

RECOMENDACIONES	60
------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
-----------------------------------	----

ANEXOS	64
---------------	----

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El trabajo es la fuente de toda riqueza, es la condición básica primordial de toda la vida humana.

En el Perú, los cambios dispuestos a flexibilizar nuestra legislación laboral y reducir los costos derivados de las relaciones de trabajo se iniciaron a comienzos de la década del 90' con la promulgación de importantes herramientas legislativas.

En la actualidad, con los ajustes que presume cada caso, el tema de los costos laborales ocupa el centro del debate en los países de la región.

Este es el caso de empresas existentes en el rubro de madreas ubicadas en el pujante distrito de Villa María del Triunfo, donde existen un gran número de jóvenes trabajadores que no cuentan con los beneficios laborales y que trabajan sin descanso alguno, es aquí donde el Derecho Laboral tiene como finalidad regular la relación entre empleador y trabajador, por la que el segundo ofrece su trabajo al primero a cambio de una retribución; una relación que se considera desigual a pesar de la igualdad jurídica entre empleador y trabajador,

pues el mayor poder económico del empleador le permite imponer sus condiciones.

Así, el Derecho Laboral reconduce dicha dependencia entre desiguales a la figura jurídica del contrato de trabajo y, a través de sus regulaciones, procura encuadrar equilibrio y limitar el poder del empleador.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el Derecho Laboral de los trabajadores de la industria de muebles de villa el salvador – 2016?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación que existe entre los Recursos Humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la industria de muebles de villa el salvador – 2016?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral como motivación para el trabajo y el derecho laboral de los trabajadores de la industria de muebles de villa el salvador – 2016?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe la Gestión de Recursos Humanos y el Derecho Laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador?

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación que existe entre los Recursos Humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador
- Identificar la relación que existe entre el clima laboral como motivación para el trabajo y el derecho laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados de esta investigación pretenden dar a conocer con mayor objetividad el estado de la situación laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador , evaluando con mayores elementos de juicio el estado actual del clima laboral, iniciando con un diagnóstico y posteriormente establecer el frado de impacto o relación existente.

Este reviste de importancia; ya que, en la actualidad existe un gran desconocimiento de los derechos laborales por un segmento de los trabajadores así mismo las gerencias de recursos humanos de muchas organizaciones no cuentan con un sistema de eficacia y eficiencia en el trabajo.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones más saltantes, el poco tiempo para indagar con mayor precisión todos los aspectos que se desean tomar en cuenta, a los que se imponen la carencia de literatura especializada.

También se considera como una limitación de la investigación que no se encuentra el apoyo requerido para la aplicación de las entrevistas y o encuestas ya que no estoy acreditado como abogado para acceder a la revisión de información y de los procesos judiciales.

1.7 VIABILIDAD O FACTIBILIDAD

Esta investigación se considera viable ya que contamos con alcances de tipos espacial, temporal, institucional y de alcance temático

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES:

- RIOS NUÑEZ ROMMY MERISA (1998): Tesis Motivación Laboral de las Enfermeras Asistenciales y la relación con su desarrollo profesional, cuyos resultados mostraron que el mayor número de enfermeras del hospital nacional Cayetano Heredia tenían motivación laboral, de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor cuantía la responsabilidad inherente al trabajo; y que al relacionar el tipo de motivación laboral y desarrollo profesional, estos no mostraron significancia estadística.

- MOSTACERO SANCHEZ BLANCA ROSA (1984): Tesis titulada Motivación de Logro, Poder y Afiliación en los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Producción Casagrande Ltda. 32 Trujillo; en la que se encontró que los trabajadores de las secciones de Mecánica e Ingenio en Relación a la motivación de Logro; tienen actuación similar y poseen una Gran emoción social; en cuanto a motivación de poder se encontró una diferencia significativa, ya que los trabajadores de la sección les agrada tener mayor

influencia sobre los demás; en cuanto a la motivación de afiliación hay diferencias entre ambos grupos, ya que los trabajadores de mecánica tienen una mayor predisposición por las acciones de carácter social.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Desde el punto de vista de la administración una persona quizá tenga una alta satisfacción en el trabajo pero un bajo nivel de motivación para el mismo o también puede ser cierto lo contrario. Una persona puede estar motivada por el deseo de sus bienes y servicios económicos e incluso estos deseos pueden ser complejos e incompatibles. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta ya sea del trabajo o del personal.

a) El Ciclo Motivacional

Una vez satisfecha la necesidad deja de ser motivadora de comportamiento puesto que ya no causa tensión o inconformidad.

La inclusión de factores motivantes en los papeles organizacionales, la asignación del personal para estos papeles y el proceso completo de dirigir a las personas debe basarse en un conocimiento de la motivación.

b) Complejidad de la Motivación

Una persona puede sentirse motivada por un deseo de bienes y servicios económicos (abarrotes, una mejor casa, un auto nuevo o un viaje) e inclusive es posible que éstos deseos sean complejos y antagónicos.

Los factores motivadores definitivamente no existen en un vacío. Algo que afecta a hacer es el clima organizacional en que operan. En ocasiones, un clima en particular podría bloquear las motivaciones; en otras podría fortalecerlas.

c) Algunas sugerencias para motivar a los empleados

Reconocer las diferencias individuales, escoger a la gente idónea para los puestos, utilizar metas, asegurar que las metas sean percibidas como alcanzables, individualizar los premios (gratificaciones), unir las gratificaciones (premios) con el desempeño, revisar el sistema de equidad y no ignorar el dinero.

d) La Motivación del Equipo

Para hacer que su equipo sea más que un simple grupo de personas que trabajan juntas, Ud. tiene que conseguir que sus elementos formen un grupo cohesivo y trabajen para desarrollar dentro de ellos mismos la motivación interna que los impulsará hacia el logro de las metas del equipo.

e) Participación y calidad de vida laboral

El equipo de participación produce tanta motivación como conocimiento valioso para el éxito de la empresa.

TEORÍAS RELACIONADAS A GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

⇒ JERARQUÍA DE NECESIDADES (ABRAHAM MASLOW)

Las penurias del ser humano, según esta teoría, pueden agruparse en cinco categorías: necesidades fisiológicas (inclinados a garantizar la existencia del individuo y la especie: hambre, sed, sueño, sexo), necesidades de seguridad (protección contra amenazas o riesgos, reales o imaginarios), necesidades sociales o de afiliación (pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto), necesidades psicológicas o del ego (estimación propia y de otros) y necesidades de autorrealización (desarrollo pleno de la personalidad).

Entendemos que la jerarquía de las necesidades de Maslow indica que los individuos poseen necesidades que desean satisfacer y que las necesidades gratificadas o satisfechas ya no tienen el poder motivador, es decir una necesidad plenamente satisfecha deja de ser un motivador potente y que a su vez muchos administradores contemporáneos hicieron uso de esta teoría para identificar y aceptar las

necesidades de los empleados, reconocer que las necesidades de un empleado es diferente a la del otro; sin embargo esta teoría tiene limitaciones al no poder haber sido netamente verificada en la práctica porque es difícil ofrecer oportunidades de autorrealización a todos los empleados; además al ser satisfechas las dos primeras necesidades de orden menor, los empleados ya no se interesan mucho en las necesidades de orden mayor.

⇒ **TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS** **(VICTOR VROOM, EDWARD DECI, LYMAN PORTER)**

La motivación va a estar en manos del valor que le otorgue el individuo a la recompensa prometida (es decir, a la capacidad del incentivo para satisfacer sus necesidades dominantes) y de la probabilidad subjetiva (expectativa x instrumentalidad) que él distinga para que efectivamente alcance esa recompensa si logra las metas organizacionales. Una elevada motivación no basta para esperar un buen desempeño (o sea, un logro satisfactorio de las metas organizacionales).

La conclusión de esta investigación es que la gente trabaja más intensamente cuando tiene la creencia que este es el medio para superar su actual desempeño. Así mismo, disminuye el esfuerzo laboral cuando faltan expectativas y creencias. Si al mejorar el desempeño, no es recompensado ni reconocido por esa mejoría; entonces la motivación personal hacia el trabajo decae gradualmente.

⇒ **TEORÍA DE LA EQUIDAD (J. STACEY ADAMS)**

La Teoría de la Equidad pretende explicar el efecto que tiene sobre la motivación la comparación que los individuos hacen entre su situación (en términos de los aportes que hace y los beneficios que recibe) y la de otras personas o grupos que se toman como referencias.

La teoría de la equidad ha generado muchas investigaciones cuyos resultados confirman su validez. La percepción desempeña un papel clave, lo que indica de nueva cuenta lo importante que es que los administradores reúnan información procedente de los empleados en lugar de pretender imponerles percepciones.

⇒ **TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE METAS (EDWIN LOCKE)**

La Teoría del establecimiento de metas destaca el papel motivador de las metas específicas en el comportamiento del individuo. Una meta es cualquier cosa que un individuo se esfuerce por alcanzar.

En igualdad de las demás condiciones (capacidad, conocimiento de la tarea, atractivo de las recompensas, disponibilidad de recursos), un trabajador con metas claras tendrá un mejor desempeño que otro que no las tenga o cuyas metas sean difusas.

Esta teoría nos señala que las personas se desempeñan mejor cuando establecen una meta específica que cuando tienen metas genéricas o cuantificadas, a nuestro parecer estas deben ser desafiantes, es decir lograr motivar a los trabajadores y hacer que se esfuercen por alcanzarlas y como también este recurso motivacional debe estar acompañado de una retroalimentación de modo que los trabajadores puedan reconocer sus progresos.

⇒ **TEORÍA DEL FLUJO (MIHALY CSIKSZENTMIHALYI)**

La Teoría del flujo es un intento de explicación de lo que sucede cuando la realización de una actividad provoca en el individuo una sensación tan placentera que la persona la realizará, incluso aunque tenga un alto grado de dificultad, por el puro placer de hacerlo. Ese estado de concentración absoluta y placentera se denomina flujo y cuando se experimenta la gente queda profundamente absorta en lo que está haciendo, dedica una atención exclusiva a la tarea y su conciencia se funde con sus actos.

2.2.2 DERECHO LABORAL

2.2.2.1 LAS FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS LABORALES

Se ha reconocido de manera muy amplia que los principios – jurídicos son unos sistemas axiológicos de

aplicación práctica que cumplen funciones bastante específicas como las que detallamos a continuación:

1. Informativa, porque sirven de parámetro para la creación de nuevas normas así como para evitar que las futuras normas resulten incoherentes con el sistema al cual se aplican.
2. Interpretativa, ya que se trata de normas que orientan el pensamiento jurídico en el ámbito laboral y permiten aplicar los criterios y métodos de interpretación en atención al aseguramiento de los derechos del trabajador y de la eficiencia del sistema.
3. Normativa, debido a que desempeñan labores de fuentes supletorias ante las deficiencias de la legislación y los vacíos que se presentan ante casos concretos por resolver.

2.2.2.2 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

A. El Principio Protector

En términos generales y como una aspiración de la vida del Hombre en la sociedad, todas las personas somos iguales, pero la realidad ha demostrado que las desigualdades económicas pueden atentar contra esa consideración, por lo cual dentro del ámbito laboral, el Estado está facultado para la dación de normas que puedan compensar, morigerar o eliminar esas condiciones de desigualdad que lesionan los derechos del trabajador.

Este principio contiene, a su vez, tres modalidades:

- **La regla in dubio pro operario**

En las relaciones laborales debe predominar la Interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma. Empero, también es pertinente señalar que tal aplicación no puede producirse para la corrección de los alcances de una norma como tampoco para proceder a su integración ni para suplir la ausencia de la norma. Además, han de darse dos condiciones de operatividad: primero, que exista realmente una duda sobre los alcances legales de una norma y, segundo, que no se encuentre en contradicción con la voluntad plasmada en la ley pues siempre predomina la interpretación de la ratio legis que inspira una ley. Respecto de la duda insalvable García explica que: “A nuestro criterio, será duda insalvable aquella que persista de manera obstinada a pesar de haberse agotado previamente todos los mecanismos de interpretación normativa admitidos por el Derecho o la hermenéutica.

- **La regla de la norma más favorable**

Cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner en uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y

ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbito distintos; y normas de distinto rango tanto como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficio represente para el trabajador.

- **La regla de la condición más beneficiosa**

En el decir de Plá (1998) “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”.

No basta con citar el supuesto sino que además hay que constatar una serie de requisitos como: que se trate de condiciones laborales completamente; que al compararla, se trate efectivamente de una condición más beneficiosa para el trabajador; y, que le sean reconocidas al trabajador, lo que implica que el trabajador debe haber logrado los requisitos planteados para ser beneficiario del derecho.

B. El principio de irrenunciabilidad de derechos

Consiste en tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda

sancionar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales.

Además, la propia Constitución Políticas del Perú consagra esta disposición en el inciso 2 del artículo 26. Ciertamente es que llegar a la determinación de lo que puede ser materia de renuncia es un problema que requiere de análisis en cada caso concreto, pero la premisa fundamental es la incapacidad para poder hacer disposiciones acerca de derechos que la normativa constitucional y legal estima como básicos para el trabajador, ya sea en forma directa o indirecta, en forma expresa o tácita.

Paralelamente, existe la posibilidad de disponer de ciertos derechos a lo que la normativa sí accede. Es el caso de la masa que comprende la remuneración, la cual puede ser entregada en parte en especie, algo que es disposición del trabajador; o la disposición que puede hacer la mujer trabajadora del periodo prenatal de 45 días a fecha posterior para acumularlo al periodo post natal.

C. El principio de continuidad de la relación laboral

No se puede usar la nomenclatura civilista en la cual se postergan los intereses de las partes, sino más bien un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se

produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida también por la ley.

D. El principio de primacía de la realidad

Este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas en las que puede presentarse, a saber:

- Para determinar la existencia de un contrato de trabajo. Se deberá analizar si existen los tres elementos del mismo en los hechos, es decir, si aparecen la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.
- Para determinar si se ha desnaturalizado un contrato de locación de servicios pues con ellos se trata de evitar los costos laborales de contribuciones a la seguridad social o los pagos de beneficios sociales. En tales casos no debe existir forma alguna de

subordinación, pues de sí aparecer se estaría frente a una relación laboral por primacía de la realidad.

- Para el caso de los trabajadores de confianza y de dirección es menester que el empleador comunique efectivamente a los trabajadores que desempeñan cargos de la naturaleza y alcance de los mismos pues de lo contrario predomina el concepto de primacía de la realidad ante la ausencia de comunicación efectiva, aunque hay que dejar en claro que las nociones de confianza y de dirección se formulan en función del cargo y dirigidos a él y no a la persona del trabajador como explica García (2010).
- Para la determinación de los ingresos de los trabajadores. Es práctica común que se pague dinero fuera de planillas porque se pretende evitar el cálculo de beneficios con una cifra mayor que generará mayores costos laborales para el empleador. Por primacía de la realidad, las planillas deberán revisarse para que el monto total sea el que sea sujeto de cálculo, lo que suele suceder en el contexto de un proceso laboral.
- En el caso de las modalidades formativas laborales, se sabe que no hay relación laboral, pero puede suceder que se emplee esta figura precisamente para evitar la existencia de la relación laboral. Empero, si se produce falta de capacitación para el

trabajo o si se produce exceso en el tiempo de la modalidad resulta evidente que al aplicar el concepto de la primacía de la realidad, es evidente que sí se trata de una relación laboral.

- En el caso de las inspecciones laborales, la visita en sí misma plantea la aplicación dinámica del principio de primacía de la realidad porque determinará las reales condiciones en las que se prestan los servicios así como la congruencia con los tipos de contrato laboral que se estipularon y se dan en verdad.

E. El principio de razonabilidad

En la medida que las relaciones de trabajo son de por sí conflictivas, debe buscarse la razonabilidad tanto en las exigencias de una parte como en las de la otra. Si bien es cierto se trata de un freno, es además un límite elástico porque deberá ser apreciado en cada oportunidad ya que la ley no está en condiciones de poner parámetros rígidos pues no ayudaría precisamente a la razonabilidad que se pretende. De alguna forma este principio, busca el acercamiento de las partes para no caer en arbitrariedades abusivas.

F. El principio de la buena fe

Como la relación laboral es en el fondo una confluencia de intereses en la búsqueda de elementos concretos, la

conducta de ambas partes debe generar las condiciones apropiadas para que los fines del contrato de trabajo se cumplan a cabalidad.

G. El principio de no discriminación

Ninguna persona debe ser limitada en razón de sus creencias, costumbres, procedencia étnica, preferencias sexuales o cualquier otro atisbo de diferenciación para con los demás dentro de su centro de labores. Lo que se pretende en el ámbito laboral que es cada trabajador ofrezca lo mejor de sí, que es la razón del compromiso laboral, y pueda, al mismo tiempo, obtener la remuneración a la que es acreedor en las condiciones propias y ordinarias de cualquier otro trabajador de su categoría, lo que es amparado en todo nivel.

2.2.2.3 CONCEPTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Esta área de estudio se formó sobre la base de la fusión de diversas teorías de la gestión científica, del trabajo social y de la psicología industrial en la época de la primera Guerra Mundial y ha experimentado una evolución considerable desde entonces.

Otra característica de la gestión de recursos humanos consiste en la vinculación de la remuneración, individual o colectiva, con el rendimiento.

A. El área de RH como proceso

El área de RH tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas producir, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas – es decir; la calidad en la manera de gestionar a las personas en la organización – es un aspecto crucial en la competitividad organizacional.

Integrar, organizar, retener, desarrollar y controlar a las personas son cinco procesos íntimamente interrelacionados e interdependientes. Por su interacción, todo cambio en uno de ellos ejerce influencia en los demás, la cual realimentará nuevas influencias y así sucesivamente, con lo que genera ajustes y acomodados en todo el sistema.

B. Políticas de Recursos Humanos

Las políticas surgen en función de la racionalidad, filosofía y cultura organizacionales.

Constituyen una orientación administrativa para evitar que las personas desempeñen funciones indeseables o pongan en riesgo el éxito de sus funciones específicas. De este modo, las políticas son guías para la acción. Ofrecen respuestas a las situaciones o problemas que se presentan con cierta frecuencia, y se evita que los subordinados acudan innecesariamente a sus supervisores para adaptar o resolver cada problema.

Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera como las organizaciones desean tratar a sus miembros para alcanzar por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales. Varían en gran medida de una organización a otra.

2.2.3 EL TRABAJO

2.2.3.1 CONCEPTO GENERAL ACERCA DEL TRABAJO

El trabajo es una actividad humana que dirige, organiza y ejecuta la producción de bienes y servicios y es ejercida por un segmento de la población, que se conoce con el nombre de Población Económicamente Activa (PEA). En nuestro país lo constituyen las personas entre los 14 y los 65 años de edad. El trabajo es una actividad que dignifica al hombre. El trabajo es un factor primario, que está antes y como condición de la producción.

2.2.3.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE TRABAJO

En un principio fue el derecho Civil el que aglutinó el contenido de lo que hoy conocemos como el derecho de trabajo. Con la evolución de la sociedad el Derecho Civil fue cediendo ante el creciente conflicto social, que suponía una normatividad específica que debía regir por ejemplo: la huelga, el contrato colectivo de trabajo, la Asociación Profesional de Trabajo, etc.; convirtiendo al derecho de trabajo autónomo, respecto del derecho civil. Manteniéndose sin embargo, dentro del campo del derecho privado, pasando a formar parte del Derecho Público, esto porque tiene en el Estado al ente rector de las relaciones laborales, ya que existe un factor social predominante.

Actualmente, el Derecho de Trabajo se encuentra en una situación de crisis, porque las políticas impuestas por los gobiernos dejan la relación laboral al libre juego de mercado, de esta manera el Estado cede su papel de ente tutelar.

2.2.3.3 EL PROBLEMA DE LA DENOMINACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

De acuerdo a las diversas cátedras el Derecho del Trabajo constituye varios conjuntos especializados, uno de los cuales es el conjunto integrado por las ramas denominadas Derecho Social, los ius laboristas no han

logrado aún ponerse de acuerdo en su denominación, dándose algunas denominaciones como:

- A. Derecho del Trabajo.- Tiene por objeto las relaciones de trabajo.
- B. Derecho Laboral.- Porque esta especialidad cuenta en su haber con una conquista real, que satisface una necesidad, y que se ha propagado considerablemente.
- C. Derecho del Empleo.- Las relaciones sugeridas para proporcionar empleo remunerado a los trabajadores y mantenerlos en el empleo.
- D. Derecho de la Formación Profesional.- Regula las relaciones originadas en la necesidad de impartir capacitación para el trabajo.

2.2.3.4 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho de trabajo se diferencia de otras especialidades jurídicas por las siguientes características:

- A. Es un derecho nuevo.- Nace en el siglo XVIII y XIX, con los cambios económicos sociales que originaron la revolución industrial.
- B. Tienen carácter protector.- Defiende al trabajador en forma integral: jornada de trabajo, seguridad, descanso, beneficios marginales, salud, educación, recreación.

C. Es de constante formación.- Se tiene que adaptar a todas las situaciones económicas, tecnológicas y naturaleza, busca el perfeccionamiento del hombre trabajador.

A. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Se consideran:

- A. El empleador.- Persona natural o jurídica, incluyendo el Estado que se constituye en Empresa o afín, que necesita de trabajadores para producir bienes o servicios, en diversas sociedades.

- B. El trabajador.- Personal natural que vende su fuerza de trabajo calificada o no calificada a un empleador por una remuneración, la doctrina marxista considera a los proletarios u obreros, habiéndose creado la teoría de la PLUS VALIA o parte no pagada al trabajador por producir riqueza.

- C. El Organismo regulador.- Cuando se vulneran las relaciones entre empleador y trabajador, existen organismos reguladores empezando por el Estado que emite leyes y otras normas para su cumplimiento, para la solución de conflictos, existe la autoridad administrativa como es el Ministerio de Trabajo, el arbitraje, el Poder Judicial con una organización autónoma laboral, y aún la jurisdicción supranacional.

2.2.3.5 ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACIÓN LABORAL

Prestación Personal

La actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas.

Subordinación

La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto.

Remuneración

Tanto el contrato de trabajo como los de locación de servicios y de obra, de un lado, y los de agencia, comisión y corretaje, del otro, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto requiere decir que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es el titular de lo que éste produce, a cambio del pago de una retribución.

Elementos esenciales de la relación laboral

Los elementos esenciales no pueden faltar en un contrato de trabajo y nos permiten distinguirlos de otro de naturaleza civil o mercantil. Pero hay otros elementos, llamados por la doctrina típicos, cuya presencia es frecuente aunque no indispensable, y hacen posible diferenciar entre unos contratos de trabajo y otros de la misma naturaleza..

Régimen laboral privado y público

Cuando concurren los tres elementos que hemos analizado antes, estamos ante una relación laboral. Hasta qué punto la naturaleza jurídica del empleador, pública o privada, es un factor relevante para la calificación de un vínculo como laboral, es una cuestión que ha experimentado una interesante evolución entre nosotros, en la que se puede identificar tres fases.

Labores excluidas y equiparadas

La presencia conjunta de los elementos esenciales de la relación laboral, como ya hemos visto, determina la existencia de un vínculo de dicha naturaleza y, por tanto, la aplicación del ordenamiento protector. Sin embargo, pueden producirse dos situaciones opuestas: que a pesar de confluir dichos elementos, la ley descalifica a la relación como laboral y le confiere otro carácter; y que aun cuando no estemos ante una relación laboral, la ley le otorgue al deudor de trabajo ciertos beneficios propios de los trabajadores.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- a. **Actividad.** – Se trata de las acciones que desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones con la finalidad de alcanzar objetivos y / o metas.

- b. **Compensación.-** Es un término genérico, manejado en cuestiones de la vida cotidiana en las que son necesarias utilizar elementos de cualquier naturaleza con el fin de balancear muestras, bien sea una ecuación, una razón social o cualquier estructura la cual debe tener los componentes necesarios a fin de establecer una sostenibilidad adecuada..

- c. **Compensación Salarial.-** La compensación salarial se establece según las leyes que controlan la relación laboral entre patronos y trabajadores, la misma se establece según un acuerdo llamado contrato, en el cual se expresan en forma de cláusulas todas las condiciones bajo las cuales se debe realizar el trabajo, además de esto se concentra en una clausula todo lo referente a la forma de pago por el trabajo realizado.

- d. **Contrato.-** El contrato es un acuerdo legal manifestado en común entre dos o más personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral.

e. **Derecho Laboral.-** El derecho laboral (también conocido como derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

f. **Desempeño.-** El verbo desempeñar indica que una acción se lleva a término o cumple una función concreta. Con el sustantivo desempeño expresamos que tiene lugar una actividad, que puede ser laboral o de cualquier otra naturaleza.

g. **Eficiencia.-** Está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

h. **Empleador.-** Es empleador aquella persona que da empleo. Es un concepto íntimo y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales.

i. **Recursos Humanos.-** En la administración de empresas, se denomina Recursos humanos (RR. HH.) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, aunque lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de

gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. Estas tareas las puede desempeñar tanto una persona, como un departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La adecuada gestión de recursos humanos influye de manera directa y significativa en el establecimiento de los derechos laborales correspondientes a los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador, y así se lograría una mejora significativa en cuanto a su desempeño laboral, social y profesional.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una influencia directa de los recursos humanos sobre el desempeño laboral en los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador de la industria de muebles de Villa el Salvador.

- Existe una influencia directa del clima laboral como motivación para el trabajo sobre el derecho laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

(X) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE:

(Y) DERECHOS LABORALES

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
V. I. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CREA, INTEGRA Y DESARROLLA CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES , VALORES Y COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	<ul style="list-style-type: none">- CONDICIONES- CARACTERÍSTICAS- COORDINACIONES LABORALES	Recopilación Bibliográfica Observación directa.
V. D. DERECHOS LABORALES	PRINCIPIOS Y NORMAS JURÍDICAS	<ul style="list-style-type: none">- MOTIVACIÓN- RETRIBUCIÓN- TRATO DEL TRABAJO	Entrevista Observación directa Recopilación Bibliográfica

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Enfoque

Básica, busca hallar respuestas a preguntas mediante empleo de procesos científicos

3.1.2. Alcance o Nivel:

No experimental

3.1.3. Diseño de Investigación:

Esquema descriptivo, explicativo y correlacional

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

Nuestra población estará conformada por trabajadores de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador

Muestra:

Se empleara la muestra no probabilística, empleada para poblaciones infinitas (cálculo de dos porciones poblacionales)

$$n = (Z_{\infty} + Z\beta)^2 (p_1.q_1 + p_2.q_2)$$

$$n = 27$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica empalada para esta investigación será la observación

El instrumento será la encuesta y test de personalidad para obtener la información necesaria de cada uno de ellos a través de preguntas que se aplicaran de manera directa.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La Hipótesis será sometida a prueba mediante la aplicación de un diseño de investigación recolectando datos a través de instrumentos de medición, analizando e interpretando dicho datos mediante métodos de estadística de tabulación.

La prueba que usara el parámetro Chi Cuadrado con la ayuda del programa estadísticos SPSS V.17, aplicados a las Ciencias Sociales.

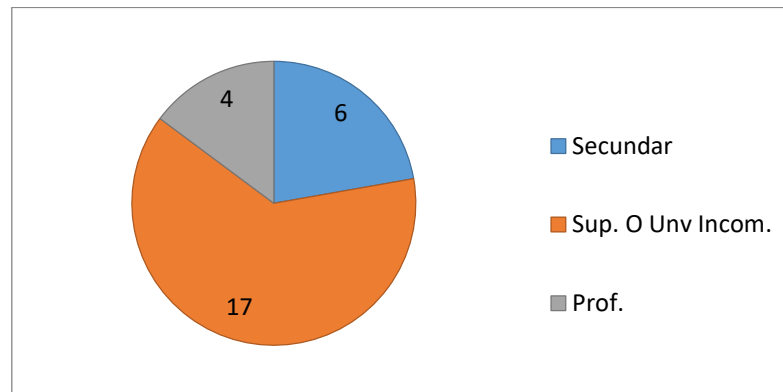
CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

1. ¿Grado de instrucción en tu actual centro de trabajo?

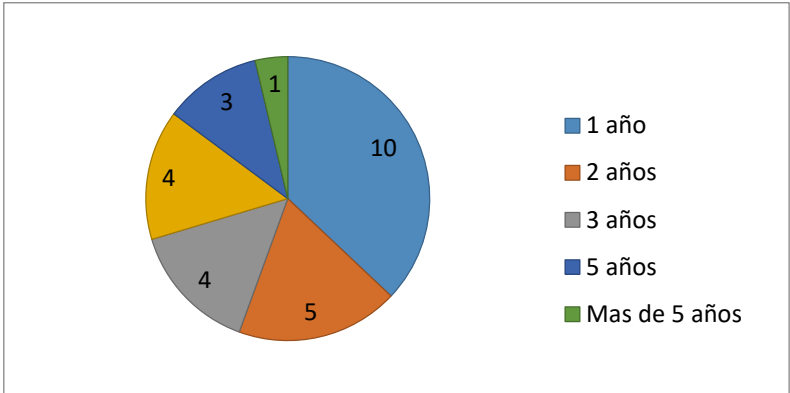
ITEM	TOTAL
Secundaria	6
Sup. o Unv. Incomp	17
Profesional	4
TOTAL	27



El mayor número de los encuestados cuenta con estudios superiores y/o Universidad Incompleta, siendo los profesionales la menor cantidad de trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador.

2. ¿Qué tiempo estás laborando en tu actual centro de trabajo?

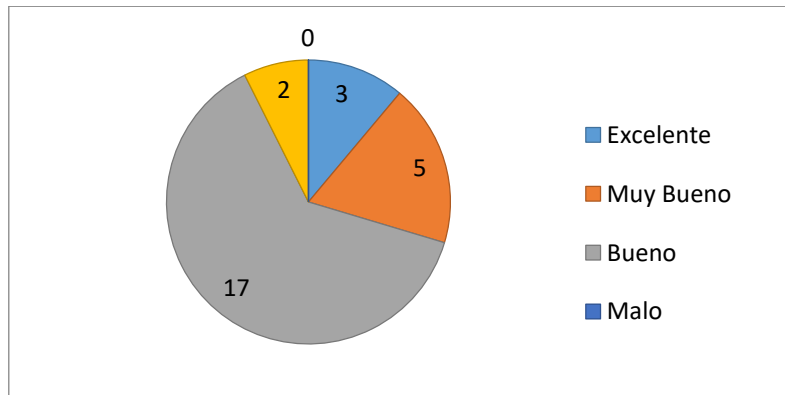
ITEM	TOTAL
1 año	10
2 años	5
3 años	4
4 años	4
5 años	3
Más de 5 años	1
TOTAL	27



Del total de los encuestados es un gran número que trabaja recientemente, no alcanzan ni al año.

3. ¿Cómo es el trato que recibes por parte de tus jefes?

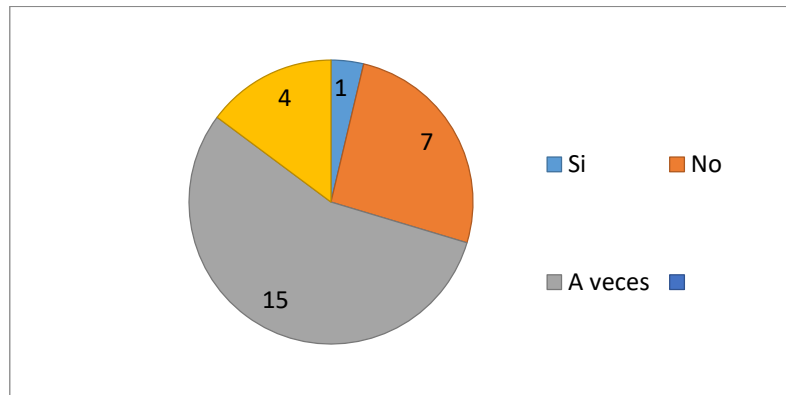
ITEM	TOTAL
Excelente	3
Muy bueno	5
Bueno	17
Regular	2
Malo	0
TOTAL	27



Se puede notar que el trato que reciben los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador es BUENO.

4. ¿Estarías dispuesto a trabajar fuera de la jornada laboral?

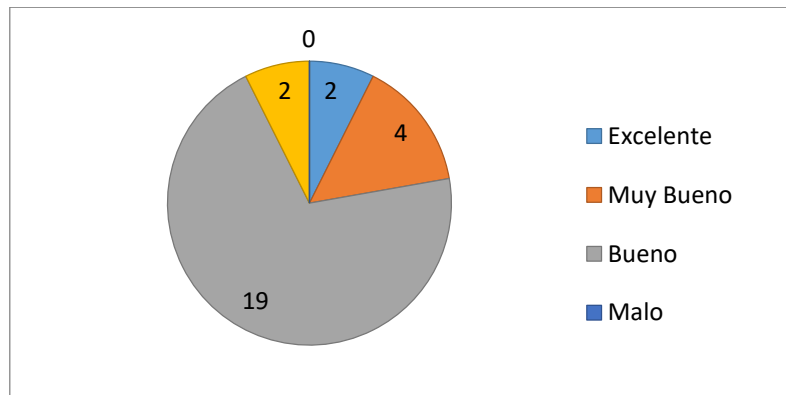
ÍTEM	TOTAL
Si	1
No	7
A veces	15
Nunca	4
TOTAL	27



El mayor número de los encuestados están dispuestos trabajar fuera del horario laboral siempre y cuando se les otorgue las recompensaciones respectivas.

5. ¿Según su apreciación, cómo es la atención por parte del personal administrativo?

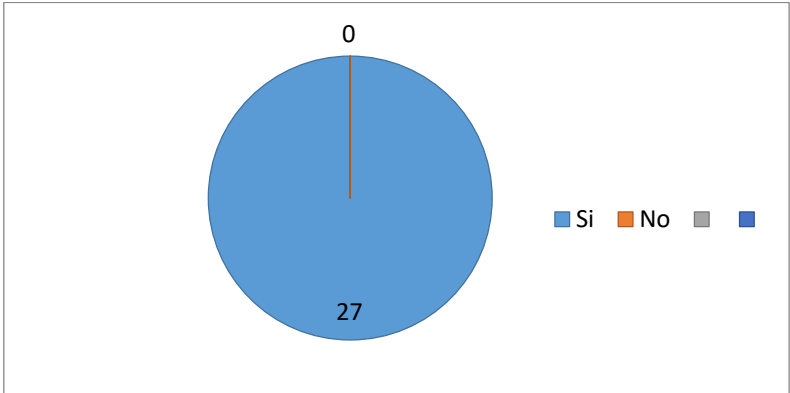
ITEM	TOTAL
Excelente	2
Muy bueno	4
Bueno	19
Regular	2
Malo	0
TOTAL	27



Los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador en su amplia mayoría manifiestan que el trato del personal administrativo es BUENO

6. ¿Cuentas con vacaciones una vez al año?

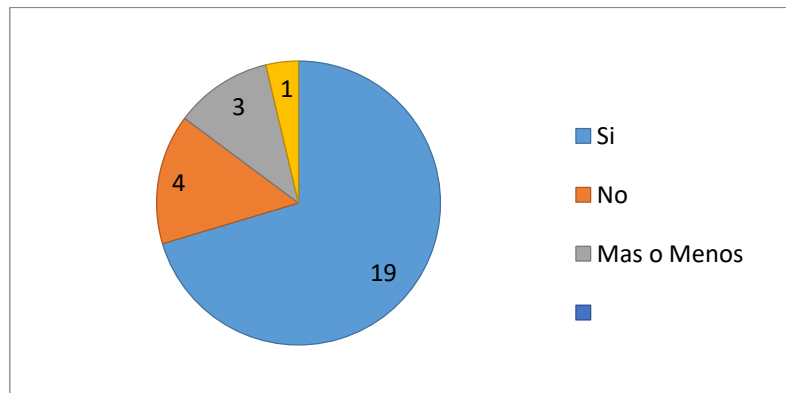
ITEM	TOTAL
Si	27
No	0
TOTAL	27



El 100% de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador cuenta con vacaciones una vez al año

7. ¿Crees reunir las condiciones básicas en el cargo que desempeñas actualmente?

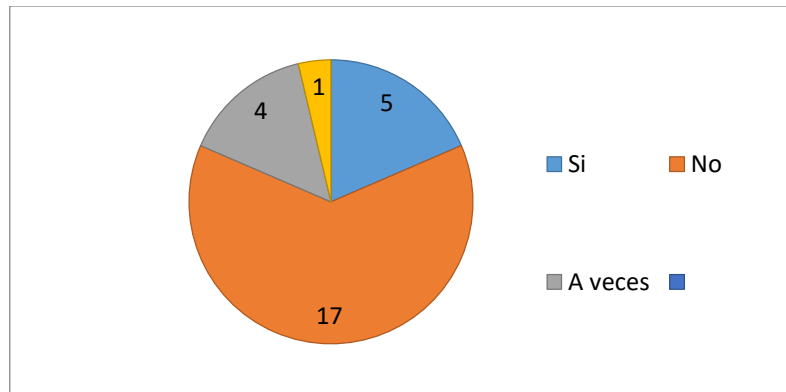
ITEM	TOTAL
Si	19
No	4
Más o Menos	3
Sin Comentarios	1
TOTAL	27



La gran mayoría de los encuestados opinan que reúnen las condiciones básicas en el cargo que desempeñas actualmente.

8. ¿El sistema de administración en que formas parte, te permite coordinar (interactuar) con tus compañeros de trabajo?

ITEM	TOTAL
Si	5
No	17
A veces	4
Nunca	1
TOTAL	27



La mayoría de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador indican que el sistema de administración les permite coordinar con sus compañeros de trabajo

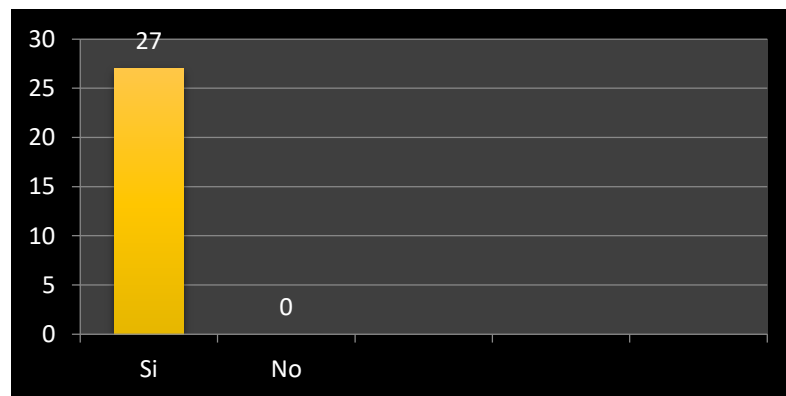
9. Señale sólo 3 condiciones de trabajo que no estás satisfecho.

ITEM	TOTAL
Ausencia de motivación	2
Falta de comunicación	3
Deficiente trabajo en equipo	4
Falta de recursos	5
Falta de capacitación	7
Falta de liderazgo	1
Inadecuada evaluación del personal	2
Carga de trabajo mal distribuida	3
TOTAL	27

Entre todos los factores con los que no están satisfechos, la mayoría de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador indican que la falta capacitación es uno de los mayores inconvenientes que presentan en su entorno.

10. ¿Percibes aguinaldos en fiestas patrias y navidad?

ITEM	TOTAL
Si	27
No	0
TOTAL	27



El 100% de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador percibe sus aguinaldos en fiestas patrias y en navidad

4.2. CONTRASTACIÓN Y DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis se usó la distribución del chi cuadrado, pues los datos para el análisis se encuentran clasificados en forma categórica. La estadística del chi cuadrado es adecuada porque se puede utilizar con variables de clasificación cuantitativas como la presente investigación

Hipótesis General

H0: “La adecuada gestión de recursos humanos no influye de manera directa y significativa en el establecimiento de los derechos laborales correspondientes a los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador, y así se lograría una mejora significativa en cuanto a su desempeño laboral, social y profesional”

H1: “La adecuada gestión de recursos humanos influye de manera directa y significativa en el establecimiento de los derechos laborales correspondientes a los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador, y así se lograría una mejora significativa en cuanto a su desempeño laboral, social y profesional”

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Validamos nuestra hipótesis que sugiere que “La adecuada gestión de recursos humanos influye de manera directa y significativa en el establecimiento de los derechos laborales correspondientes a los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador, y así se lograría una mejora significativa en cuanto a su desempeño laboral, social y profesional”.

1. En relación a nuestro objetivo general, según los resultados podemos observar que, el tipo de relación es directa, y a la vez significativa, considerando un índice de correlación entre estas dos variables
2. En cuanto al primero de nuestros objetivos específicos, los resultados muestran que, los resultados de relación expresan que esta es directa, alcanzando un nivel o significancia de 96.3%.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-

El estudio de los procesos primordiales de la Dirección de Recursos Humanos, los contenidos desdoblados en esta disciplina son eminentemente aplicables al mundo empresarial, puesto que se centralizan en cómo dirigir y motivar al principal activo de toda organización: las personas. La administración de recursos humanos debe ser multidisciplinaria pues requiere el concurso de múltiples fuentes de conocimiento.

SEGUNDA.-

Los procedimientos de contratación, inducción, capacitación y adiestramiento, calificación, promoción y disciplina, deben relacionarse con los propósitos enunciados en la política. El personal es el activo más valioso que posee cualquier entidad y se debe tratar y conducir de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento.

TERCERA.-

El derecho norma lo que existe en la realidad en varios países, no obstante, hay retraso entre la garantía del derecho y la economía que a

pasos acelerados va implementando nuevas formas de gestión y cuando se presenta el conflicto, el trabajador anda desamparado y el representante legal intenta valerse de cualquier elemento probatorio que le posibilite argumentar una justa defensa. Experiencias hay con los casos de acoso moral en el trabajo.

CUARTA.-

El respaldo a los trabajadores está argumentado en la legislación interna, a partir de que el empresario establezca los parámetros de cómo determinará su actividad y dejan de tener vigencia los principios y derechos reconocidos internacionalmente y al nivel nacional, siendo el fundamental, el carácter protector de la legislación laboral que por ser de orden público, debe ser tutelada por el Estado.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.-

Es necesario designar personas competentes para la administración, previa recomendación de las partes representadas, aunque, en ciertos casos sobre todo en conflictos, en donde las organizaciones de empresas y de trabajadores tienen derecho a elegir directamente sus representantes en estas instituciones de colaboración.

SEGUNDA.-

Se debe implementar la introducción de nuevas tecnologías, ser consultados acerca de las cuestiones que les competen, participar en el control de las condiciones en el lugar de trabajo, acompañar a los inspectores (el denominado “derecho a la ronda de supervisión”), intervenir en las investigación y formular recomendaciones a la dirección sobre la mejora de las condiciones de trabajo.

TERCERA.-

Crear un Sistema de Control Interno que les permita realizar una evaluación y seguimiento a los puntos críticos a los que están expuestas este tipo de compañías y que les permita establecer parámetros de control propios que les permita generar información confiable;

complementando sus políticas y valores corporativos en el giro normal de las operaciones de la empresa.

CUARTA.-

La gerencia deberá establecer indicadores de acciones y actividades para verificar el acatamiento de lo estipulado en la ley, respetando los derechos laborales y las políticas y procedimientos propuestos. Una vez que hayan sido efectuados para verificar que estos sean respetados y certificar el correcto funcionamiento del Sistema de control Interno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aamodt, M. (2010). Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado. México D.F.
2. AQUINO, Jorge y otros; "Recursos Humanos (para no especialistas)"; Ed. Macchi S.A.; 1993; Buenos Aires.
3. BROW W.; MOBERG D.; "Teoría de la Organización y la Administración: enfoque integral", Ed. Limusa; México; 1990.
4. BRUNET, Luc, "El Clima de Trabajo en las Organizaciones", Ed. Trillas, México,1992.
5. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. Achaerandio, L. (2012). Iniciacion a la practica de la
6. CHIAVENATO, Idalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración"; Ed. McGraw- Hill; México; 1989.
7. CHIAVENATO, Idalberto; "Administración de Recursos Humanos"; Ed. McGraw-Hill; Trad. VILLAMIZAR, Germán A..
8. DAVIS, Keith, NEWSTROM, John W., "Comportamiento Humano en el trabajo", Ed. McGraw-Hill, 1999.
9. DAVIS, Keith, WERTHER, William B., "Administración de Personal y Recursos Humanos", Ed. McGraw-Hill, Trad. MEJÍA GÓMEZ, Joaquín, México, 1995.
10. Educacion . Arreaga, A. (Agosto de 2010). Tesis. Resistencia a la gestion de cambio y su influencia en el desempeño laboral (estudio

- realizado con el personal de la corporación Cifuentes S.A. Decorabaños). Quetzaltenango, Guatemala . Chiavenato, I. (2007).
11. FLEISHMAN, E.A. y BASS, A.R., “Estudios de Psicología Industrial y del Personal”, Ed. Trillas, México DF, 1971.
 12. GARCÍA S.; DOLAN S.; “La dirección por Valores”; Ed. McGraw-Hill; España; 1997.
 13. GONÇALVES, Alexis P., “Dimensiones del Clima Organizacional”, Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC), Internet, 1997.
 14. GRANELL H.; “Éxito Gerencial y Cultura”; Ed. IESA; Caracas, 1997.
 15. INVESTIGACION . Guatemala: Instituto de investigaciones jurídicas Universidad Rafael
 16. Landivar . Amaru, A. (2008). Administración para emprendedores . México: Pearson
 17. LAZARUS, Richard; “Estrés y procesos cognitivos”; Ed. Martínez Roca; Barcelona; 1986.
 18. LAZZATI, Santiago; “El aporte humano en la empresa”; Ed. Macchi S.A.; 1999.
 19. ROBBINS, Stephen P., “Comportamiento Organizacional”, Ed. Prentice Hall, México, 1999.
 20. SANTINI, Gustavo D., “La empresa integrada”; Ed. New Press Grupo Impresor S.A, Buenos Aires, 2000.
 21. SHERMAN, Arthur W. Jr., BOHLANDER, George W., “Administración de los Recursos Humanos”, Ed. Iberoamérica, 1994.
 22. <http://www.eduardopressconsultores.com>
 23. <http://www.elprisma.com>; “Empresa, historia y definición”; “La aparición de la empresa”, “Empowerment”.
 24. Material de Internet. Canal Work | Recursos Humanos ; SONORA, Hermosillo, México, 2001.

A N E X O S

ENCUESTA

11. ¿Grado de instrucción en tu actual centro de trabajo?

- | | |
|-------------------------------------|-----|
| Instrucción: Secundaria | () |
| Superior o Universitario incompleta | () |
| Profesional | () |

12. ¿Qué tiempo estás laborando en tu actual centro de trabajo?

- a. 1 año () b. 2 años () c. 3 años ()
d. 4 años () e. 5 años () f. Más de 5 años.

13. ¿Cómo es el trato que recibes por parte de tus jefes?

- a. Excelente () b. Muy bueno () c. Bueno ()
e. Regular () e. Malo ()

14. ¿Estarías dispuesto a trabajar fuera de la jornada laboral?

- a. Si () b. No () c. A veces ()
f. Nunca ()

¿Por qué? _____

15. ¿Según su apreciación, cómo es la atención por parte del personal administrativo?

- a. Excelente () b. Muy bien () c. Buena ()
d. Regular () e. Mala ()

16. ¿Cuentas con vacaciones una vez al año?

- a. Si () b. No ()

17. ¿Crees reunir las condiciones básicas en el cargo que desempeñas actualmente?

- a. Si () b. No () c. Más o menos () d. Sin comentarios ()

¿Por qué? _____

18. ¿El sistema de administración en que formas parte, te permite coordinar (interactuar) con tus compañeros de trabajo?

- a. Si () b. No () c. A veces () d. Nunca ()

¿Por qué? _____

19. Señale sólo 3 condiciones de trabajo que no estás satisfecho.

- a. Falta de motivación ()
b. Escasa comunicación ()
c. Falta de trabajo en equipo ()
d. Falta de recursos ()
e. Falta de capacitación ()

- f. Falta de liderazgo ()
- g. Inadecuada evaluación del personal ()
- h. Distribución ineficaz de la carga de trabajo ()

20. ¿Percibes aguinaldos en fiestas patrias y navidad?

- a. Si ()
- b. No ()

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL DERECHO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MUEBLES DE VILLA EL SALVADOR – 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL		TIPO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el Derecho Laboral de los trabajadores de la industria de muebles de villa el salvador – 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación que existe entre los Recursos Humanos y</p>	<p>Determinar la relación que existe la Gestión de Recursos Humanos y el Derecho Laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>➤ Establecer la relación que existe entre los Recursos Humanos y el desempeño</p>	<p>La adecuada gestión de recursos humanos influye de manera directa y significativa en el establecimiento de los derechos laborales correspondientes a los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador, y así se lograría una mejora significativa en cuanto a su desempeño laboral, social y profesional.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>➤ Existe una influencia directa de los recursos humanos sobre el desempeño laboral en los</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>(X) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>- CONDICIONES - CARACTERÍSTICAS - COORDINACIONES LABORALES</p> <p>VARIABLE</p>	<p>Enfoque :</p> <p>Básica</p> <p>Alcance o Nivel:</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño de Investigación :</p>

<p>el desempeño laboral de los trabajadores de la industria de muebles de villa el salvador – 2016?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral como motivación para el trabajo y el derecho laboral de los trabajadores de la industria de muebles de villa el salvador – 2016?</p>	<p>laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador</p> <p>➤ Identificar la relación que existe entre el clima laboral como motivación para el trabajo y el derecho laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador</p>	<p>trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador de la industria de muebles de Villa el Salvador.</p> <p>➤ Existe una influencia directa del clima laboral como motivación para el trabajo sobre el derecho laboral de los trabajadores de la industria de muebles de Villa el Salvador.</p>	<p>DEPENDIENTE:</p> <p>(Y) DERECHOS LABORALES</p> <p>- MOTIVACIÓN - RETRIBUCIÓN - TRATO DEL TRABAJO</p>	<p>Esquema descriptivo, explicativo y correlacional</p> <p>Muestra:</p> <p>Se empleara la muestra no probabilística, empleada para poblaciones infinitas</p>
--	--	---	---	--