

**ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE**

**“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA**



**CONDICIONES DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD LABORAL EN  
LOS TRABAJADORES PORTUARIOS DE SUTRAMPORPC EN EL  
TERMINAL PORTUARIO APM TERMINALS CALLAO, 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA**

**PRESENTADA POR:**

**BRANDO ROSAS, MARJORIE SAMANTHA  
YOVERA HUERTAS, FRESSIA FERNANDA**

**CALLAO, PERÚ**

**2022**

CONDICIONES DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD LABORAL EN  
LOS TRABAJADORES PORTUARIOS DE SUTRAMPORPC EN EL  
TERMINAL PORTUARIO APM TERMINALS CALLAO, 2021

## **DEDICATORIA**

A mi Padre Celestial, por su amor incondicional, su paciencia, su fortaleza en el transcurso de mi vida.

A mis Padres, por su amor y cuidados, sus sacrificios para cumplir mis sueños. Por enseñarme principios, valores e incentivarme a luchar por lo que es justo y correcto.

A mi hermano, por su apoyo incondicional en momentos difíciles.

A mis abuelas, por su cariño y sus oraciones.

*Brando Rosas, Marjorie Samantha*

## **DEDICATORIA**

A mi Padre, por su amor incondicional, su paciencia, su fortaleza en el transcurso de mi vida.

A mi Madre, por su amor y cuidados, sus sacrificios para cumplir mis sueños. Por enseñarme principios, valores e incentivar me a luchar por lo que es justo y correcto.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional en momentos difíciles.

A mis abuelos que desde el cielo me guían e iluminan para seguir adelante profesionalmente.

A mis abuelas por su cariño y sus oraciones.

*Yovera Huertas, Fressia Fernanda*

## **AGRADECIMIENTO**

A mis maestros que me motivaron en cada clase a ser una mejor alumna, investigar y dar un valor agregado a mis trabajos.

A mi alma mater la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, por formarme con docentes de calidad y poder desenvolverme en el ámbito profesional y a mis asesores (Lic. Ivette Carbajal Bermudez y Mg. Jose Martín Gil Lopez) por guiarme en el presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	vi
ÍNDICE.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	x
LISTA DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xviii

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación .....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Justificación teórica.....	6
1.4.2 Justificación metodológica.....	7
1.4.3 Justificación práctica.....	7

1.5 Delimitación de la investigación.....	8
1.6 Limitaciones de la investigación.....	9
1.7 Viabilidad de la investigación.....	10

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1 Antecedentes nacionales .....	11
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	14
2.2 Marco legal.....	19
2.2.1 Ley 27866 - Ley del Trabajador Portuario.....	19
2.2.2 Decreto Supremo N° 003-2003 – TR / Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario.....	23
2.3 Bases teóricas.....	29
2.3.1 Condiciones de trabajo.....	29
Jornada Laboral.....	33
Salario.....	43
Contrato laboral.....	51
Beneficio social.....	61
2.3.2 Disponibilidad laboral.....	70
Seguridad y salud en el trabajo.....	73
Clima laboral.....	83
Motivación laboral.....	93
2.4 Sutraporpc.....	102
2.5 Terminal Portuario de APM Terminals Callao.....	104
2.6 Definiciones Conceptuales.....	107
2.6.1 Condiciones de trabajo.....	107
2.6.2 Disponibilidad laboral.....	108

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

3.1 Formulación de la hipótesis.....	110
3.1.1 Hipótesis general.....	110
3.1.2 Hipótesis específicas .....	111
3.1.3 Variables.....	112
Variable de asociación: Condiciones de trabajo.....	112
Variable de supervisión: Disponibilidad laboral.....	113

## **CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO**

4.1 Diseño de la investigación.....	90
4.2 Población y muestra.....	94
4.2.1 Población.....	94
4.2.2 Muestra.....	94
4.3 Operacionalización de variables.....	95
4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	96
4.4.1 Técnicas.....	96
4.4.2 Instrumentos.....	96
4.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	99
4.6 Aspectos éticos.....	100

## **CAPÍTULO V: RESULTADOS**

5.1. Análisis estadístico descriptivo.....	102
5.1.1. Variable condiciones de trabajo.....	102
5.1.2. Variable condiciones de trabajo por dimensiones.....	103
5.1.3. Variable disponibilidad laboral.....	104
5.1.4. Variable disponibilidad laboral por dimensiones .....	105
5.2 Análisis estadístico inferencial.....	107
5.2.1 Análisis de la normalidad de datos.....	107
5.2.2 Prueba de Hipótesis General.....	109
5.2.3 Prueba de Hipótesis Específicas.....	111

## **CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1. Discusión.....	144
6.2. Conclusiones.....	148
6.3. Recomendaciones.....	149

## **FUENTES DE INFORMACIÓN**

Referencias bibliográficas.....	152
Referencias electrónicas.....	153

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	166
Anexo 2. Definición de términos y abreviaturas.....	168
Anexo 3. Componentes de Hipótesis.....	171
Anexo 4. Escala sobre condiciones de trabajo.....	172
Anexo 5. 5 validaciones a criterio de jueces expertos de las escalas sobre condiciones de trabajo y disponibilidad laboral.....	174
Anexo 6. Coeficiente Alfa de Cronbach de escalas de medición del presente estudio.....	194
Anexo 7. Escala sobre disponibilidad laboral.....	197
Anexo 8. Base de datos elaborado a partir de la aplicación de las escalas de medición a la muestra de estudio.....	199
Anexo 9. Formato de consentimientos informados aplicados a la muestra de estudio.....	209

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Delimitación de la investigación	8
Tabla 2: Definición operacional de la variable condiciones de trabajo.....	119
Tabla 3: Definición operacional de la variable disponibilidad laboral.....	119
Tabla 4: Baremación de la variable condiciones de trabajo y sus dimensiones.	121
Tabla 5: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la escala de medición de condiciones de trabajo.....	121
Tabla 6: Baremación de la variable disponibilidad laboral y sus dimensiones...	122
Tabla 7: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la escala de disponibilidad laboral.....	122
Tabla 8: Interpretación de Coeficiente de Correlación.....	123
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable condiciones de trabajo.....	125
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo.....	127
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable disponibilidad laboral.....	128
Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable disponibilidad laboral.....	129
Tabla 13: Resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smimovde las variables y dimensiones analizadas.....	132
Tabla 14: Prueba “Rho” de Spearman entre condiciones de trabajo y	134

disponibilidad laboral.....	
Tabla 15: Prueba “Rho” de Spearman entre jornada laboral y disponibilidad laboral.....	136
Tabla 16: Prueba “Rho” de Spearman entre salario y disponibilidad laboral.....	139
Tabla 17: Prueba “Rho” de Spearman entre contrato laboral y disponibilidad laboral.....	141
Tabla 18: Prueba “Rho” de Spearman entre beneficio social y disponibilidad laboral.....	143

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Condiciones de trabajo.....	33
Figura 2: Jornada laboral.....	37
Figura 3: Salario.....	45
Figura 4: Contrato laboral.....	54
Figura 5: Beneficio social.....	69
Figura 6: Disponibilidad laboral.....	73
Figura 7: Seguridad y salud en el trabajo.....	77
Figura 8: Clima laboral.....	86
Figura 9: Motivación laboral.....	95
Figura 10: Sutramporpc.....	103
Figura 11: Características de la infraestructura portuaria de APM terminals Callao S.A.....	105
Figura 12: Esquema relacional.....	117
Figura 13: Determinación de la muestra.....	118
Figura 14: Distribución porcentual de la variable condiciones de trabajo.....	126
Figura 15: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo.....	127
Figura 16: Distribución porcentual de la variable disponibilidad laboral.....	128
Figura 17: Distribución porcentual de las dimensiones de la variable disponibilidad laboral.....	130

Figura 18: Dispersión lineal de la prueba de hipótesis general.....	134
Figura 19: Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 1.....	137
Figura 20: Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 2.....	139
Figura 21: Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 3.....	141
Figura 22: Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 4.....	143

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las condiciones de trabajo y disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel relacional, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 550 trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC, quienes realizan labores en el terminal portuario de APM Terminals Callao. Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, lo cual permitió considerar a 226 unidades de análisis. Se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumentos de recolección de datos dos escalas de medición tipo Likert. La validez de contenido del instrumento de investigación se obtuvo en función del criterio de jueces expertos y la confiabilidad a través de la prueba de consistencia interna de “Alfa de Cronbach” con el cual se obtuvo un valor de 0.998 y 0.996 considerando ambos instrumentos de un nivel excelente de confiabilidad. Los resultados establecieron, a través de la prueba

estadística “rho” de Spearman, una significancia estadística de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.677 entre condiciones de trabajo y disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021. Se concluyó estableciendo que existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021, que representa a un nivel de correlación moderada.

**Palabras clave:** Condiciones, trabajo, disponibilidad, laboral, trabajadores, portuarios, SUTRAMPORPC, APM, Terminals, Callao.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research work was to determine the relationship between working conditions and job availability in SUTRAMPORPC port workers at the APM Terminals Callao port terminal, 2021. It was a quantitative approach research, basic type, relational level, design non-experimental cross section. The population was made up of 550 port workers from SUTRAMPORPC, who work in the port terminal of APM Terminals Callao. A simple random probabilistic sampling was applied, which allowed to consider 226 units of analysis. The survey was applied as a data collection technique and two Likert-type measurement scales as data collection instruments. The content validity of the research instrument was obtained based on the criteria of expert judges and reliability through the internal consistency test of "Cronbach's Alpha" with which a value of 0.998 and 0.996 was obtained considering both instruments of a excellent level of reliability. The results established, through

Spearman's "rho" statistical test, a statistical significance of 0.000 and a correlation coefficient of 0.677 between working conditions and job availability in SUTRAMPORPC port workers at the APM Terminals Callao port terminal, 2021. It was concluded by establishing that there is a positive and significant relationship between working conditions and job availability in SUTRAMPORPC port workers at the APM Terminals Callao port terminal, 2021, which represents a moderate level of correlation.

**Keywords:** Conditions, work, availability, labor, workers, port workers, SUTRAMPORPC, APM, Terminals, Callao

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación versa sobre los temas relacionados a las condiciones de trabajo y disponibilidad laboral en trabajadores portuarios del Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC), el cual representa a dos variables que son determinantes y de mucha influencia donde se ha venido observando problemas que perjudican tanto a dicho recurso humano como a la eficiencia de la operativa en el terminal portuario de APM Terminals Callao.

La característica principal del trabajo portuario que lleva a cabo el recurso humano que se menciona, es que realizan labores relacionados a la carga/descarga, estiba/desestiba y otros afines de los buques mercantes que atracan en el terminal portuario de APM Terminals Callao, donde en la actualidad persisten problemas vinculados con la falta de disponibilidad laboral ya que los trabajadores portuarios se inhabilitan en programar jornadas generando que las nombradas estén incompletas.

El problematizar sobre la disponibilidad laboral de los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC conlleva a observar racionalmente las condiciones de trabajo en las cuales se desarrolla, donde se observa principalmente aquellos criterios que establece la Ley N° 28766 (Ley de trabajo portuario).

En ese sentido, dicha variable representa una problemática para los afiliados de SUTRAMPORPC y la Administración de APM Terminals Callao, ya que por una parte se establecen quejas por las condiciones de trabajo en las cuales laboran y por otra parte se tienen problemas debido a la falta de personal en las operaciones de descarga/carga, estiba y otras tareas que se realizan dentro del recinto portuario.

Una de las principales dificultades para realizar el presente trabajo de investigación, fue el no poder contar con realizar la recolección de datos de manera sincrónica a través de la aplicación de las encuestas en las instalaciones de SUTRAMPORPC, lo que determinó que se utilizaran medios virtuales para poder cumplir con la fase empírica del proceso de investigación.

Para medir las variables en el presente estudio se construyeron dos escalas de medición, las cuales se validaron de manera cualitativa y cuantitativa respetando criterios tanto metodológicos como estadísticos. La primera a través de la evaluación de 5 jueces expertos y la segunda, tomando en cuenta una prueba de consistencia interna, lo cual determinó que los datos obtenidos cuenten con el rigor científico adecuado, de manera que puedan ser presentados estadísticamente tomando en cuenta las tablas y gráficas respectivas.

En este sentido, el presente estudio busca determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral de los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC de APM Terminals Callao, 2021, cuyo informe de tesis se encuentra estructurado de la siguiente manera:

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, Se presenta la descripción y formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO, Comprende, los antecedentes de la investigación, sus bases teóricas y las definiciones conceptuales.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES, Se formulan la hipótesis general, específicas y sus variables.

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO, Se presenta el diseño de investigación, su población y muestra, la operacionalización de la variable y sus dimensiones, la técnica de recolección de datos, la técnica usada para el procesamiento y análisis de los datos (el paquete estadístico usado) y se mencionan los aspectos éticos.

CAPITULO V: RESULTADOS, Se presenta los niveles de relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021, con sus respectivas frecuencias y porcentajes a través de las tablas y gráficos, así como las tablas de correlación estadística para la verificación de las hipótesis.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, Se formulan la discusión, conclusiones y recomendación en relación a nuestros objetivos.

Finalmente se incluyen las referencias generales y sus anexos correspondientes.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La disponibilidad laboral en un trabajador representa una condición que involucra mantenerse a disposición del llamado de un empleador para que se presente a trabajar, lo cual se caracteriza por tener un manejo distinto de acuerdo al nivel y tipo de disponibilidad (Gerencie, 2021).

Así también, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) las condiciones de trabajo se pueden entender como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual un trabajador realiza tareas, considerándose principalmente las horas de trabajo, la organización del trabajo, los servicios de bienestar social, etc.

A nivel internacional, el trabajo portuario suele involucrar a diversos empleadores, donde cada labor de no realizarse adecuadamente puede afectar de manera directa a las actividades de los demás, como por ejemplo a las autoridades de los puertos, operadores portuarios, empresas de estiba, transportistas, capitanes de buques y tripulación (Tft-Pneumatic, 2021).

En ese sentido, se puede establecer que cuando al trabajo portuario se refiere se posee una visión global sobre las diversas actividades que una persona puede realizar en relación a las tareas de carga/descarga de un buque cuando llega a puerto, lo cual demanda un conjunto de tareas conexas que involucra a una comunidad de trabajadores portuarios para que el intercambio intermodal se realice de manera eficiente.

A nivel Latinoamérica, según Freire-Seoane et al. (2018) los puertos se encuentran en la fase de “landlord”, donde los avances hacia las posiciones privatizadoras no se encuentran consolidadas, lo que ha traído como consecuencia la necesidad de que los gobiernos puedan legislar diversos aspectos donde el trabajo portuario no ha sido la excepción.

En el Perú, el trabajo portuario se encuentra regulada por la Ley N° 28766, donde el artículo 2 define al mismo como aquella actividad que comprende un conjunto de labores realizadas en las faenas de carga, descarga, estiba, desestiba, movilización de mercancías, ya sea en buques mercantes, bodegas de nave, en bahía, consolidado y desconsolidado de contenedores, cuyas

actividades suelen ser realizadas por los trabajador portuarios de acuerdo con lo estipulado en el art. 3 de la Ley en mención.

En el Terminal Portuario de APM Terminals Callao, los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC prestan servicios en relación de lo que se establece en el artículo 2 de la Ley N° 28766, a través de un contrato de trabajo intermitente (naturaleza indeterminada y discontinua), lo cual permite que el trabajador al ser nombrado cumpla con asistir a realizar labores en el puerto, lo cual trae como consecuencia actualmente problemas relacionados con la disponibilidad laboral en razón del vínculo que posee con el empleador.

La causa a dicha problemática puede tener un origen en el desfase que existe en la regulación portuaria y el modelo de gestión portuaria, lo cual no establece un equilibrio que beneficie tanto al empleador (Administración de APM Terminals Callao) como al sindicato (SUTRAMPORC), lo cual determina que las condiciones de trabajo no sean óptimos y atractivo para los trabajadores portuarios.

En consecuencia, ante la falta de disponibilidad laboral de los trabajadores se producen demoras en las operaciones de carga/descarga que se realizan en los muelles para los cuales son asignados, perjudicando a la eficiencia operativa del puerto, ocasionando demoras en la atención de las naves y creando perjuicios económicos para las demás partes interesadas.

Frente a la problemática señalada, el presente trabajo de investigación busca describir las condiciones de trabajo en virtud de la disponibilidad laboral para identificar los niveles respectivos de ambas variables y en consecuencia poder establecer una medida de relación probabilística que ayude a asentar un conocimiento base que permita poder establecer medidas pertinentes que mejoren las condiciones de los trabajadores portuarios que forman parte de la población objetivo de la eficiencia portuaria de APM Terminals Callao.

## **1.2 Formulación del problema**

### ***1.2.1 Problema general***

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao, 2021?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

¿Cuál es la relación que existe entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao?

¿Cuál es la relación que existe entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao?

¿Cuál es la relación que existe entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao?

¿Cuál es la relación que existe entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### ***1.3.1 Objetivo general***

Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao, 2021.

#### ***1.3.2 Objetivos específicos***

Determinar cuál es la relación que existe entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao.

Determinar cuál es la relación que existe entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao.

Determinar cuál es la relación que existe entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao.

Determinar cuál es la relación que existe entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario de APM Terminals Callao.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### ***1.4.1 Justificación teórica***

Con el presente trabajo de investigación se aporta con un cuerpo teórico donde se desarrollan las variables y dimensiones respectivas, de modo que se construye un conocimiento base para poder establecer una interpretación adecuada de los resultados.

Así también, futuros investigadores podrán tomar como referencia el presente marco teórico para poder comparar o fichar aquellas ideas relevantes para poder construir una perspectiva teórica propia, lo cual ayude al entendimiento de ambas variables en la población objetivo que se estudia.

Así también, los resultados del presente estudio pueden servir para poder ser comparados por otros estudios que problematicen sobre ambas variables en los trabajadores portuarios del sindicato mencionado, de manera que se pueda tener un mejor entendimiento con carácter científico.

#### ***1.4.2 Justificación metodológica***

El presente trabajo de investigación aporta con dos instrumentos de medición documentada, los cuales fueron validados por jueces expertos y la confiabilidad determinada por una prueba de consistencia interna, la cual permite establecer que futuros investigadores pueden adaptarlos o utilizarlos en poblaciones de características similares al que se estudió.

Así también, los constructos que han sido establecidos para poder crear los reactivos de los instrumentos de medición, pueden servir de referencia para poder crear enunciados que sean afines o abrir el abanico de condiciones que puedan ayudar a integrar los diversos aspectos que pueden ser observados en relación de las variables empíricas que forman parte de las variables intermedias ya sea de la variable “condiciones de trabajo” y “disponibilidad laboral”.

#### ***1.4.3 Justificación práctica***

Los resultados del presente trabajo de investigación aportan con evidencia que puede servir tanto a la Administración del Terminal Portuario de APM

Terminals Callao y SUTRAMPORPC a tomar medidas que ayuden a mejorar las condiciones laborales y disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios, buscando propuestas positivas y equilibradas.

Así también, con los resultados del presente estudio, de poder evidenciarse relaciones positivas de un nivel de correlación superior al baremo medio entre las variables observadas, se podrán realizar nuevos procesos investigativos particulares y con una orientación científica puntual que pueda consolidar conocimiento que conlleven a establecer soluciones prácticas en beneficio de los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC.

### 1.5 Delimitación de la investigación

Se presenta la delimitación de la investigación en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Delimitación de la investigación*

Tema	Condiciones de trabajo Disponibilidad laboral
Subtemas	-Jornada laboral.
	-Salario.
	-Contrato laboral.
	-Beneficio social. (*)
	-Seguridad y salud en el trabajo.
Población de estudio	-Clima laboral.
	-Motivación laboral. (+)
Población de estudio	Trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC

(Unidad de estudio)	
Lugar	APM Terminals Callao
Tiempo	2021

*Nota.* Se muestra los elementos principales que enfoca en términos concretos las áreas de interés, los referentes, espacio y tiempo.

(\*) se corresponde a la delimitación teórica-empírica de la variable condiciones de trabajo.

(+) se corresponde a la delimitación teórica-empírica de la variable disponibilidad laboral.

## 1.6 Limitaciones de la investigación

Se presentan las siguientes limitaciones:

-Temporal: El presente estudio fue realizado entre los meses de marzo del año 2021 y febrero del año 2022, donde la recolección de los datos fue realizada en el mes de setiembre-octubre del año 2021, por lo que las decisiones que se puedan tomar en cuenta deben considerar estrictamente las fechas indicadas.

-Bibliográfica: Se tuvo limitaciones en cuanto a los antecedentes de investigación, ya que no problematizan de manera directa sobre las variables de estudio y los referentes que forman parte de la población de estudio, lo que a través de criterios metodológicos y estadísticos permitió elegir aquellos que ayudan con la teoría y aspectos de interés que pudieron ser tomados en cuenta en relación con los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC.

-Extensión: Los resultados se encuentran vinculados con las condiciones de trabajo y disponibilidad laboral observado en trabajadores portuarios del sindicato de SUTRAMPORPC quienes realizan labores de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Ley N° 28766 en el terminal portuario de

APM Terminals Callao, lo que determina que aquellas características observadas no pueden ser extrapoladas a otros contextos, pero sí poder servir de un punto de comparación o discusión con otros contextos de similares características organizacionales.

### **1.7 Viabilidad de la investigación**

El presente estudio fue viable debido a que se contó con el apoyo del Dirigente de SUTRAMPORPC, quien brindó información sobre el número y ubicación de los trabajadores portuarios, de modo que el proceso de recolección de datos se llevase a cabo de manera adecuada.

Considerando el recurso humano de quienes se recolectaron los datos para poder responder al objetivo de la investigación, sumado al recurso tecnológico, financiero y material, se establecieron las condiciones necesarias para poder culminar el estudio respondiendo de manera idónea al problema de investigación.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### ***2.1.1 Antecedentes internacionales***

Llanos y Caicedo (2021) realizaron un estudio titulado: “*Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal portuaria en Guayaquil*”. Se planteó como objetivo determinar las consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una Terminal Portuaria en Guayaquil. Fue un estudio de enfoque mixto, tipo básico, nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estaba conformada por los trabajadores de la Terminal. La muestra estuvo conformada por 24 colaboradores del área de operaciones. La técnica de recolección de datos fue

la encuesta y la entrevista. Utilizó dos escalas de medición para medir ambas variables de estudio, además, como herramienta de recolección de datos utilizó una guía de entrevista. Los resultados establecen que el factor de “exigencias psicológicas” presentan un nivel de riesgos alto en los trabajadores determinando que los resultados analizados muestran que existe una relación directa entre el factor de exigencias psicológicas y los niveles de desempeño evaluados los cuales son eficiencia, eficacia y productividad. Se concluyó estableciendo que los factores de riesgos psicosociales, apoyo social, trabajo activo y posibilidades de desarrollo son favorables lo que significa que la empresa gestiona oportunidades de desarrollo, habilidades con lo que se logrará que los operadores puedan realizar sus tareas de mejor manera y que la calidad de las relaciones en el trabajo mejoren.

Giménez (2018) realizó una investigación titulada: “*La relación laboral de los estibadores portuarios*”. Se propuso como objetivo estudiar la tipología del carácter de la relación de los estibadores portuarios, así como el rol que desempeña en la sociedad y las consecuencias que han paralizado las actividades en años recientes. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel experimental, diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por unidades documentales relacionadas con el tema central de estudio. La técnica de recolección utilizada fue la documentación. Como herramientas de recolección de datos se utilizó las fichas de investigación. Los resultados establecen teorizaciones sobre el marco jurídico de la estiba antes de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE); así como del nuevo marco jurídico de la estiba. Se concluyó estableciendo que el sector de la estiba antes del TJUE era y seguirá haciendo un sector férreo en la economía, de cuya actividad depende la gran mayoría de los países; ya que

son parte fundamental respecto al volumen de tráfico que se manipula en los puertos, donde una paralización de dichas magnitudes puede tener una repercusión muy significativa.

Martínez (2017) realizó una investigación titulada: “*La relación laboral (de carácter especial) de los estibadores portuarios*”. Se planteó como objetivo analizar y desarrollar el marco jurídico y las modificaciones legislativas que se han producido sobre los estibadores portuarios, así como los cambios normativos que deberán producirse con motivo de la liberación de dicho sector de actividad económica a consecuencia de la Sentencia del Tribunal de la Unión Europea. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel exploratorio, diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por unidades documentales relacionadas con tema central de análisis. La técnica de recolección de datos fue la documentación y las herramientas de recolección de datos fichas de investigación. Los resultados establecieron teorizaciones relacionado con los antecedentes históricos, el concepto de estibador portuario, la legislación precedente; el Convenio colectivo de aplicación estatal; el régimen especial de seguridad social de trabajadores del mar; la sentencia de la Unión Europea; y la modificación del servicio portuaria de manipulación de mercancías. Se concluyó estableciendo que en España se ha venido configurando un sistema de relación laboral de estibadores portuarios muy característico, en el que predominó la existencia de una relación tripartita entre SAGEP, las empresas titulares de la licencia de manipulación de mercancías y los estibadores portuarios, de modo que las SAGEP contrataban una plantilla propia a través de una relación laboral de carácter especial y se encargaban de dar a los estibadores la formación respectiva para ser contratados.

La Subsecretaría de Previsión Social (2016) realizó un trabajo de investigación titulado: *“Estudio preliminar para levantar brechas en las condiciones de trabajo del sector portuario chileno”*. Se propuso como objetivo enfrentar analizar las condiciones del trabajo en el sector portuario de Chile, con miras a plantear soluciones en beneficio del recurso humano señalado. Fue un estudio de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por los puertos objeto de estudio, y en segundo lugar los informantes clave quienes representan a los sindicatos, directivos y niveles intermedios en el ámbito de los recursos humanos para el seguimiento de los puestos. Utilizó como técnica de recolección de datos la documentación y la entrevista. Como herramientas de recolección de datos la ficha de investigación y la guía de entrevista. Los resultados establecieron teorizaciones sobre la caracterización de los trabajadores portuarios; la homologación y brechas en los puestos de trabajo; y las propuestas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y previsión de los trabajadores portuarios. Se concluyó estableciendo que el trabajador portuario chileno, por la necesidad y la precariedad contractual suele aceptar lo que se le ofrezca, sin observar si tiene el descanso respectivo entre turno y turno asignado, o, si se encuentra adecuadamente calificado para realizar la función que le es encomendada dentro de las actividades portuarias.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Entre los antecedentes internacionales destaca Salguero (2019) quien realizó una investigación titulada: *“Los cambios en el sistema de gestión portuaria y la necesaria revisión del régimen laboral aplicable a los trabajadores portuarios”*.

Se propuso como objetivo principal describir el fenómeno de la transición de la gestión portuaria, analizando el régimen laboral de los trabajadores portuarios, así como las circunstancias que motivaron el desfase de la regulación laboral en dicho sector. Fue una investigación de enfoque cualitativo, tipo básico, nivel exploratorio y diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por unidades documentales relacionadas con el tema central de análisis. La técnica de recolección de datos utilizada fue la documentación y como herramientas de recolección de datos se utilizó la ficha de investigación. Los resultados establecieron teorizaciones sobre los cambios en el modelo de gestión portuaria en el Perú, el régimen laboral del trabajador portuario en el Perú y propuestas en torno al régimen laboral portuario. Se concluyó estableciendo que existe un desfase entre la regulación laboral portuaria y el modelo de gestión portuaria, y que, la implementación del modelo concesionado de los terminales portuarios en el Perú fue uno de los considerandos para la reducción de los trabajadores portuarios registrados en la planilla electrónica, por lo que no existe claridad si los trabajadores portuarios son los suficientes en el nuevo modelo de gestión portuaria.

Tuesta (2017) realizó una investigación titulada: *“Factores sociolaborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017”*. Se propuso como objetivo el determinar los factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel relacional, diseño experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 615 trabajadores portuarios de la empresa APM Terminals Callao en el período febrero de 2017. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio

simple considerando a 167 trabajadores como unidades de análisis. Utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y como instrumentos de recolección de datos escalas de medición los cuales fueron validados de forma cualitativa y cuantitativa. Los resultados establecieron que el 95.8 % presentó un síndrome de Burnout bajo, y que las prácticas deportivas frecuentes, las relaciones interpersonales, el salario adecuado y el ambiente laboral adecuado se relaciona con un bajo desgaste emocional, en comparación a la mayor antigüedad, interferencia con la vida laboral y la sobrecarga que se relacionaron a un mayor desgaste emocional. Se concluyó estableciendo que el turno de trabajo y el salario son factores laborales relacionados significativamente al síndrome de Burnout global.

Maticorena (2016) realizó una investigación titulada: *“Influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral”*. Se planteó como objetivo determinar la influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de los Centros de Emergencia Mujer que laboran en violencia familiar. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel de relacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 121 profesionales. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple considerando a 93 profesionales como unidades de análisis. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos se hizo uso de la Escala de Condiciones de Trabajo (CCT) y la Escala General de Satisfacción Laboral - NTP 394, el cual fue adaptado. Los resultados obtenidos establecieron un p-valor menor al nivel de significancia estadística, lo cual fue realizado a través de la prueba estadística de “rho” de Spearman. Se

concluyó estableciendo que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los profesionales de los Centros de Emergencia Mujer que laboran en violencia familiar.

Por último, Jacobs (2016) realizó una investigación titulada: “*El compromiso organizacional en la Empresa Nacional de Puerto S.A del distrito de Salaverry-Trujillo,2016*”. Se propuso como objetivo determinar el grado de compromiso organizacional que tienen los empleados en la Empresa Nacional de Puerto S.A del distrito de Salaverry - Trujillo, 2016. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo, diseño experimental de corte transversal. La población fue conformada por 35 empleados con una condición laboral estable o de planillas de ambos géneros entre los 35 a 70 años en la Empresa Nacional de Puertos S.A. La muestra no se llegó a realizar debido a que la cantidad de población a estudiar es muy pequeña, lo cual concuerda con un muestreo no probabilístico censal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una escala de medición. Los resultados mostraron que el 45.71 % cuenta con un grado de compromiso organizacional medio y de tipo normativo; el 65.71 % tiene un grado de pertenencia y sentimiento emocional bajo; el 48.57 % tiene un grado de necesidad e interés medio; el 51.43 % tiene un grado de deber y obligación alto para con la empresa y que el personal femenino tiene un alto grado de compromiso organizacional de tipo continuo, a diferencia del masculino que tiene un alto grado de compromiso organizacional de tipo normativo. Se concluyó estableciendo que el 45.71 % de los empleados de la Empresa Nacional de Puertos S.A. del Distrito de Salaverry, 2016 tiene un grado medio de compromiso

organizacional y solo el 17.14 % tienen un compromiso organizacional de grado bajo.

## **2.2 Bases legales**

La actividad del trabajador portuario en el Perú, se encuentra regulada por la Ley 27866, a la cual se le vincula un reglamento establecido por el Decreto Supremo N° 003-2003-TR. En los siguientes párrafos se realiza una breve descripción sobre dichos instrumentos normativos los cuales se corresponden con el tema central de análisis.

### **2.2.1 Ley 27866 – Ley del Trabajador Portuario**

La Ley del Trabajador Portuario o LTP, fue establecida el 16 de noviembre del año 2002, con la intención de regular las relaciones laborales que son aplicados a las tareas de manipulación de carga y descarga de mercancías y otras actividades afines al trabajo portuario que se ejecuta en los puertos tanto marítimos, fluviales y lacustres del Perú (Pasión por el Derecho, 2021).

La LTP se encuentra estructurado de la siguiente manera:

<b>Ley del trabajador portuario</b>
<b>Título I: Del objeto de la Ley y Campo de Aplicación</b>
Artículo 1: Objeto y ámbito de aplicación de la Ley, donde se establece que la Ley busca regular las relaciones laborales del trabajador portuario quien se encuentra vinculado a las tareas relacionadas con la manipulación de carga y descarga en puerto marítimo, fluviales y lacustres.
<b>Título II: De los aspectos Generales</b>

Artículo 2: Trabajo portuario, donde se define como trabajo portuario a la actividad económica que comprende el conjunto de labores efectuadas en puertos privados y públicos tales como carga, descarga estiba, desestiba, transbordo y/o movilización de mercancías desde una nave a otra, entre bodegas de la nave y en bahía, etc.

Artículo 3: Trabajador portuario, que define al mismo como una persona natural que realiza un servicio específico en la ejecución de labores de estibador, tarjador, winchero, gruero, portalonero, levantador de costado de nave y/o demás especialidades de acuerdo a las características de cada puerto.

Artículo 4: Empleador portuario, que lo define como la persona jurídica que recibe la autorización para operar un puerto y poder contratar a los trabajadores portuarios.

Artículo 5: Autoridad Administrativa de Trabajo, donde se establece que es la entidad competente para la solución de conflictos y los procedimientos de inspección, donde además se hace mención a la legislación laboral del régimen de la actividad privada.

### **Título III: Del Registro y nombrada o nombramiento de los Trabajadores**

#### **Portuarios**

Artículo 6: Registro de Trabajadores Portuarios, donde se establece que la entidad administradora de cada puerto debe encargarse del registro señalado.

Artículo 7: Inscripción en el Registro, donde se establecen las pautas de inscripción del Registro de Trabajadores Portuarios.

Artículo 8: Requisitos para inscripción en el registro, donde de manera consecuente a lo que se señala en el Artículo anterior, se establece que trabajador portuario

<p>deba acreditar experiencia no menor de dos años, considerando que el certificado con el cual cuenta no debe tener una antigüedad mayor a dos años.</p>
<p>Artículo 9: Acreditación, donde se establece que la entidad administradora de puertos debe extender a cada trabajador un Certificado que acredita la habilidad para las tareas que debe realizar en la actividad portuaria.</p>
<p>Artículo 10: Lugar de nombramiento de los trabajadores portuarios, donde se señala que dicha acción se debe efectuar en cada puerto habilitado por la Entidad Administradora del Puerto, salvo que los empleadores habiliten un lugar cerca al recinto portuario.</p>
<p>Artículo 11: Nombrada o nombramiento del trabajador portuario, donde se establece que dicha acción debe realizarse tomando en consideración la especialidad y la jornada, el cual debe realizarse por los empleadores. Se establece además que la modalidad.</p>
<p>Artículo 12: Contenido del Formato único o Nombrada, donde se establece que dicho documento debe ser emitido por el empleador, en el cual se establecerá la relación de trabajadores nombrados.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Título IV: Del Régimen Laboral, Seguridad Social y Régimen Previsional de los Trabajadores</b></p>
<p>Artículo 13: Régimen Laboral, donde se pone énfasis en que el régimen laboral del trabajador portuario corresponde a la de la actividad privada, por lo tanto, los derechos y beneficios se corresponden con dicha modalidad.</p>
<p>Artículo 14: Vínculo Laboral, donde se establece que el vínculo entre el empleador y el trabajador portuario se da mediante un contrato de naturaleza indeterminada y discontinua.</p>

<p>Artículo 15: Pago de Remuneraciones y Beneficios Sociales, donde se establece que el pago al trabajador portuario se deba efectuar de manera semanal, será calculado en base a la jornada laboral realizada.</p>
<p>Artículo 16: Seguridad Social, donde se establece que los trabajadores portuarios son afiliados regulares de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790). Se señala además que las prestaciones de salud y económicas</p>
<p>Artículo 17: Régimen Previsional, donde se establece que el trabajador portuario tiene asegurado obligatorio en relación del Decreto Ley 19990 (Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social – SNP, o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones).</p>
<p>Artículo 18: Actividad de Riesgo, la cual establece que la actividad del trabajador portuario es de riesgo, por lo que se enfatiza se le otorgue los beneficios que la Ley determine.</p>
<p>Artículo 19: Régimen de Negociación, donde se estipula que las relaciones tanto a nivel individual como colectiva en materia laboral deben ser reguladas en relación con las normas laborales vigentes.</p>
<p>Artículo 20: Capacitación Profesional, donde se establece que la Entidad Administradora de Puertos debe encargarse de promover programas de capacitación permanente en las diversas especialidades del trabajo portuario que se requiere en cada puerto.</p>
<p>(Pasión por el Derecho, 2021)</p>

## **2.2.2 Decreto Supremo N° 003-2003 – TR / Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario**

El Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario fue establecido el 25 de marzo del año 2003, con el objetivo de profundizar de modo técnico legislativo a nivel superior la Ley 27866, estableciendo un desarrollo de las disposiciones en materia de regular las actividades del trabajador portuario (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [Mintra], 2003).

El Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario se encuentra estructurado de la siguiente manera:

<b>Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario</b>
Artículo 1: De la Ley.
Artículo 2: De las Relaciones Laborales.
Artículo 3: Del Trabajador Portuario.
Artículo 4: Del Empleador Portuario. Se establece que el empleador portuario cuenta con licencia para operar como una empresa de estiba para poder contratar a trabajadores portuario, en virtud de lo que se establece en el Reglamento de Agencias Generales, Marítimas, Fluviales, Lacustres, Empresas y Cooperativas de Estiba y Desestiba (D.S N° 010-99-MTC).
Artículo 5: Alcance del Trabajo Portuario. Donde se establece que el trabajo portuario comprende operaciones tales como estiba o carga; desestiba o descarga; movilización de carga; y, tarja.

Artículo 6: Especialidades de los Trabajadores Portuarios. Se establece una definición más específica sobre las especialidades que se detallan en la Ley 28766 (estibador, gruero-winchero, portalonero, elevadorista y tarjador).

Artículo 7: De la Autoridad Administrativa de Trabajo la Autoridad de Trabajo. Donde se establece la competencia en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores portuarios facultados por el Decreto Legislativo N° 910 y el reglamento correspondiente.

Artículo 8: Del Registro de Trabajadores Portuarios.

Artículo 9: De las funciones de la Entidad Administradora del Puerto. Se establecen como funciones:

-Inscribir a los trabajadores portuarios en el Registro de Trabajadores Portuarios por especialidad.

-Revisar, publicar y enviar a los empleadores portuarios, autoridad administrativa de trabajo y capitanía de puerto cada 6 meses la relación de trabajadores inscritos.

-Verificar la validez y veracidad de la información proporcionada por los trabajadores inscritos en el Registro.

-Promover planes de formación y capacitación en coordinación con los gremios de Trabajadores Portuarios, empleadores portuarios e institutos de capacitación para labores portuarias.

-Expedir certificador a los trabajadores portuarios consignando puerto de operación de acuerdo con la especialidad.

Artículo 10: Seguridad del Recinto Portuario. Donde se faculta a Capitanía de un Puerto a impedir el ingreso de un trabajador al recinto portuario, debiendo informar al empleador y a la entidad administradora del puerto.

Artículo 11: Inscripción de los Trabajadores Portuarios en el Registro.

Artículo 12: Del Examen de Aptitud Psicofísica.
Artículo 13: Del Certificado de Antecedentes Penales y Policiales.
Artículo 14: Del Lugar de Nombramiento de los Trabajadores Portuarios.
Artículo 15: De la Nombrada o Nombramiento de los Trabajadores Portuarios. Se establece que el empleador portuario nombrará al personal que formará parte de la Nombrada, de acuerdo con la especialidad. Así también, se indicarán los períodos de contratación, conformación, cantidad de personal de cada cuadrilla, jornada, horario, turno y otras condiciones relacionados con la atención de la nave.
Artículo 16: Contratación excepcional de Trabajadores No inscritos. La cual se establece se debe realizar en ocasiones cuando exista falta de trabajadores portuarios inscritos en el Registro de Trabajadores Portuarios.
Artículo 17. De la Jornada de Trabajo. Se establece que las labores portuarias se deben realizar hasta tres turnos diariamente. Se especifica que cada jornada representa a cada turno de trabajo para lo cual el trabajador portuario en nombrado, estableciéndose además que ningún trabajador portuario debe laborar más de dos jornadas consecutivas, ni más de 26 turnos al mes. Se establece como máximo 48 horas semanales.
Artículo 18. Control mensual de la Jornada de Trabajo. Se establece que el empleador portuario pueda ser sancionado en conformidad con lo que se establece en el artículo 19 del Decreto Legislativo N° 910.
Artículo 19. Vínculo laboral. Se establece que el vínculo laboral del trabajador portuario es de naturaleza indeterminada y discontinua, la cual se encuentra regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR).

Artículo 20. Imposibilidad de realizar el trabajo por causas no imputables al Trabajador. Se establece que una vez ejecutada la nombrada, si el trabajo no se llegara a realizar por motivos externos al trabajador y al empleador, el trabajador no se verá perjudicado económicamente, salvo que el empleador le dé aviso con anticipación.

Artículo 21. Formato único de nombrada. Que representa al documento que acredita la contratación de personal para la prestación de servicios, lo cual debe extenderse de manera triplicada (Empleador, Entidad Administradora del Puerto, y la otra copia se remite a la Autoridad Administrativa del Trabajo).

Artículo 22. Contenido del Formato único de Nombrada. Documento que debe contar con la siguiente información:

- Nombre del trabajador portuario.
- Número de DNI.
- Número de registro.
- Especialidad.
- Puerto.
- Día, horario, turno y jornada de trabajo en que se efectuarán las labores.
- Lugar de ejecución de labores.
- Nombre, dirección y RUC del Empleador.
- Nombre y ubicación de la nave.

Artículo 23. Régimen Laboral de los Trabajadores Portuarios. Se enfatiza que los trabajadores portuarios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, con la característica particular de poder prestar servicios a múltiples empleadores. En ese sentido, le corresponde los derechos y beneficios de dicho régimen.

Artículo 24. Forma de Pago de la Remuneración y Beneficios Sociales de los Trabajadores Portuarios. Se establece que los beneficios sociales deben efectuarse de forma semanal de acuerdo con los siguientes porcentajes:

-16.67 % de la remuneración diaria por Descanso Semanal Obligatorio.

-16.67 % de la remuneración diaria por Gratificaciones Legales.

-8.33 % de la remuneración diaria por CTS.

-8.33 % de la remuneración diaria por Vacaciones.

-La parte proporcional de la Asignación Familiar de acuerdo a ley.

Se señala además que tanto la remuneración como los beneficios sociales legales son calculados y cancelados sólo por el tiempo efectivamente laborado.

Artículo 25. Abono de la Jornada de Trabajo. Se establece que cada jornada de trabajo es el equivalente de un día de trabajo, el cual, de no completarse, debe abonarse lo trabajado de forma proporcional en conformidad con las normas del régimen laboral de la actividad privada.

Por otra parte, cuando el trabajador portuario labore más de 48 horas semanales, se le debe pagar la sobretasa correspondiente por sobretiempo, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27671 que modificó al Decreto Legislativo N° 854 sobre Jornada de trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y a sus normas reglamentarias.

Se excluye en todo lo regulado del Reglamento las disposiciones del Decreto Supremo N° 001-98-TR, lo cual refiere a las planillas y boletas de pago y/o.

Artículo 26. Trabajo en día feriado y pago de sobretasa. Se establece que el empleador deberá abonar una sobretasa del 100 % por los turnos laborados en el feriado.

Artículo 27. Prestaciones de Salud. Se establece que las condiciones de derecho de cobertura se encuentran establecidas en la Ley N° 26790 y las normas complementarias. Se establece el término de “baja temporal” cuando el trabajador portuario no efectúe labores por al menos 3 meses, pasado dicho tiempo se considera como cesado con derecho a cobertura por desempeño cumpliendo las condiciones necesarias.

En relación con las prestaciones económicas se otorgan desde el primer día de incapacidad laboral, y son abonadas por los empleadores. En caso el daño se haya realizado en un área fuera del trabajo, ESSALUD debe asumir directamente el pago de los subsidios respectivos.

Artículo 28. Actividad de Riesgo. Se establece que la actividad del trabajador portuario es de riesgo, por lo que se debe aplicar las disposiciones del artículo 19 de la Ley N° 26790 (Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud).

Artículo 29. Relaciones de Trabajo y Derecho de Huelga. Se establece la facultad de ejercer el derecho de huelga en conformidad con lo que establece la Ley.

(Mintra, 2003)

## **2.3 Bases teóricas**

### **2.3.1 Condiciones de trabajo**

Para Ocsa y Huayra (2017) las condiciones de trabajo son el conjunto de diferentes factores que determinan la situación en la cual el empleado va a realizar el trabajo, tomando en cuenta las horas que se trabaja, el contenido del mismo y los servicios de bienestar, lo que va depender de acuerdo a la empresa a la cual pertenece el trabajador.

Así mismo, Chiavenato (2007) y Cortez (2002) citados por Ocsa y Huayra (2017) señalan respectivamente que las condiciones de trabajo se refieren al ambiente físico en que el empleado se encuentra desempeñando su trabajo, también se define como cualquier característica la cual puede tener influencia significativa pudiendo provocar riesgos de salud y seguridad al trabajador.

De esta manera las condiciones de trabajo se pueden definir como el conjunto de factores que pueden tener influencia sobre las conductas de trabajo, que son prioridad para lograr desarrollar el trabajo con éxitos, pueden ser físicas o verbales (Leplat y Cuny, 1978, citado por Gómez, 2015).

Por lo que se puede considerar que las condiciones de trabajo son importantes para cualquier tipo de trabajo ya que va representar diferentes cuestiones dentro del ámbito laboral que pueden tener consecuencias negativas

para la salud y la seguridad de los trabajadores, ya que se toman en cuenta cuestiones ambientales, tecnológicas y organizacionales.

Así mismo, cuando se mencionan las condiciones de trabajo se toman en cuenta el tipo de contrato con el que el trabajador cuenta, la jornada laboral que desarrolla, la carga laboral que va presentar, los turnos, entre otras más, tomando en cuenta que todos los aspectos son claves para definir las condiciones de trabajo.

De acuerdo con Máster Logística (2021) se presentan un conjunto mínimo de condiciones de trabajo que debe ser proporcionado a los empleados, los cuales serán profundizados a continuación:

- Factores de higiene: expectativa que los empleados tienen, de no cumplirse provoca insatisfacción.
- Salud y seguridad: los esfuerzos para conservar un trabajo seguro implican, procesos, procedimientos y equipos de seguridad.
- La remuneración: depende de las condiciones del cargo, el salario puede ser aumentado como compensación.
- Beneficios para los empleados: se refieren a las compensaciones no salariales, como el seguro, pensión, vacaciones entre otros.
- Carga del trabajo: recomendado 40 horas de trabajo, con contenido ligero a moderado.
- Horario de trabajo: las horas irregulares, disminuyen la satisfacción de los empleados, los turnos tienen que ser intermedios ni con muchas horas, ni con muy pocas horas.

-Estrés laboral: Se debe controlar el nivel de estrés ya que puede ser contraproducente para la empresa.

-Equilibrio entre el trabajo y la vida privada: los empleados sienten que el trabajo complementa y apoya su calidad de vida privada, en vez de reducirla.

Se puede añadir, que las condiciones de trabajo pueden presentarse como cualquier característica de trabajo la cual puede llegar a tener influencia significativa para la salud y seguridad del trabajador, se incluyen las características generales, los equipos, las instalaciones, los agentes químicos, biológicos y todas aquellas que influyan en la magnitud de riesgo.

Por otra parte, el medio en donde el empleado desarrolla sus actividades son de significancia, ya que se debe encontrar trabajando en un lugar seguro, que se encuentre limpio y con los recursos materiales y tecnológicos para poder lograr realizar un buen trabajo.

Por lo cual, se considera al medio laboral un factor que influye en las conductas del personal, por ello se debe considerar como prioridad, ya que lo que se busca es conseguir que el empleado realice un trabajo bueno y eficiente, las que se pueden manifestar de una manera verbal o física.

De acuerdo con Abrajan et al. (2009) las condiciones de trabajo se refieren a las características que involucran al personal, las cuales presentan aspectos a tomar en cuenta como son el ingreso salarial, el tiempo del trabajador, las prestaciones como vacaciones, servicios médicos, las capacitaciones, las

oportunidades de desarrollo, la seguridad y limpieza, el bienestar, los incentivos y finalmente la carga de trabajo.

De lo mencionado líneas arriba, los aspectos mencionados son importantes ya que para cualquier trabajador el contar con buenas condiciones de trabajo significa que tendrá un sueldo acorde a sus actividades, así también que se encuentra con los beneficios necesarios para crecer profesionalmente, que la empresa tomará en cuenta las utilidades, los servicios médicos, las vacaciones entre otros, lo que provocará que el trabajador se sienta satisfecho con lo ofrecido por la empresa.

Para profundizar un poco más los conocimientos sobre las condiciones de trabajo, se van a mencionar cuatro dimensiones las cuales se desarrollarán en los próximos párrafos, los cuales son. a) jornada laboral. b) salario. c) contrato laboral. d) beneficio social.

Las condiciones de trabajos deben considerar varios puntos previos a la contratación del personal, tomando en cuenta que el empleador debe sentirse satisfecho en el ambiente de trabajo debido a que es la persona que realiza las labores, la producción de una empresa, por lo tanto, si un empleador tiene buenas condiciones de trabajo, de tal manera su eficiencia y eficacia tendrá un incremento constante.

## Figura 1

### *Condiciones de trabajo*



*Nota.* Las buenas condiciones de trabajo mantienen a los empleados satisfechos conservando el desarrollo de un buen trabajo

(Tomado de <https://www.ergonomauillilen.com/clientes/apm-terminals/43/>).

**Jornada laboral.** Según Zumaeta (2020) se comprende como el tiempo que cada día se dedica el trabajador a dar cumplimiento a lo pactado en el contrato firmado previamente, el tiempo puede valorizarse en diario, semanal o anual depende de lo acordado entre ambas partes, las cuales por ley no deben de exceder de las 8 horas al día o 48 horas semanales.

Hegel (2021) menciona que la jornada laboral es el tiempo constante en la que un individuo presta un servicio para el desarrollo de una actividad ya sea física o intelectual, por la cual se dará una remuneración económica por parte de la empresa empleadora.

Para González (2021), define la jornada laboral como las horas que un trabajador dedica a desempeñar el trabajo que tiene por desarrollar a lo largo de un día, aunque a veces se presentan casos donde son tiempos semanales o mensuales los que se consideran.

En ese sentido, se puede comprender que la jornada laboral es el periodo que un trabajador presta un servicio de manera que realicen actividades laborales según lo pactado en el contrato de la empresa, la cual tendrá una remuneración por la labor que se realice durante una jornada laboral.

Así mismo, el trabajador que se encuentra desarrollando actividades para una empresa debe de cumplir las horas laborales por ley las cuales deben ser 8 horas o 48 horas a la semana, de tal manera que no excedan el tiempo de labor dado a que conlleva al pago de bonificaciones por horas extras por el desarrollo de actividades fuera del periodo de jornada laboral.

De esta manera se pueden mencionar los tipos de jornadas laborales que existen, las cuales son las siguientes:

- Jornada reducida: Se refiere a que la jornada se ve interrumpida por circunstancias personales físicas, trabajos riesgosos para la salud, entre otros.
- Jornada continuada: Se refiere a que sólo se interrumpe con un descanso de 15 a 30 minutos.
- Jornada partida: Se refiere cuando la interrupción es menor a 1 hora.
- Jornada a turnos: Se refiere a los turnos rotativos, entre mañanas y noches.

-Jornada nocturna: Se refiere al trabajo comprendido de 10 de la noche a 6 de la mañana.

-Jornada en festivos: Se refiere a cuando se trabajan los días festivos.

-Horas extraordinarias: Se refiere a las horas efectivas que superan la duración máxima de la jornada laboral (Gonzáles, 2021).

De lo mencionado líneas arriba, se debe comprender que las remuneraciones de los trabajadores se deben establecer por el tipo de jornada que realicen, ya que mientras más riesgo conlleva una actividad la remuneración debe ser mayor, sin embargo, una jornada que cuente con mayor descanso y un menor riesgo para el trabajador la remuneración debe considerarse como promedio.

Por dicha razón, la remuneración de los trabajadores portuarios debe ser considerada como una labor peligrosa por la naturaleza del trabajo pesado que realizan los trabajadores portuarios, los cuales deben ser salarios justos y tener una remuneración bien pagada por el tiempo que disponen para realizar una jornada laboral.

Así mismo, de acuerdo con la Constitución política del Perú, las jornadas laborales se mide en horas en la cual se estipula que se debe trabajar como máximo 48 horas a la semana, lo que representa un trabajo de lunes a sábado durante un tiempo de 8 horas, dentro de este tiempo no se va tomar en cuenta las horas de descanso, almuerzo o refrigerio las cuales tienen una duración de 45 minutos.

Ahora bien, es importante precisar que las jornadas laborales algunas veces pueden superar el máximo permitido por la ley generalmente se presentan en casos de cargos superiores con muchas responsabilidades como en puestos de dirección, así también como el personal que realiza actividades laborales fuera del centro laboral, como ha surgido por la coyuntura de pandemia.

Para Sánchez (2021) la jornada laboral presenta algunos rasgos a tomar en cuenta, como que se debe contar con la conformidad previa por parte del empleado y empleados mediante un contrato, de esta manera se queda en un acuerdo tanto horario, así como el monto del salario entre otros puntos.

Dentro del contexto de estudio, los trabajadores portuarios cuentan con jornadas laborales reducidas, continuadas, partidas, nocturnas, a turnos, festivos y por último extraordinarias, debido a que el Terminal portuario APM Terminals Callao presta servicio las 24 horas del día y los 7 días de la semana.

Toda actividad física muestra un desgaste en los trabajadores ya sea físico como también mental por lo que requiere de un reposo ininterrumpido para recuperar energías y retomar nuevamente las actividades, todo esto es logrado de acuerdo con las jornadas de trabajos que la empresa propone y donde el empleador muestra su aceptación con la firma en el contrato.

## Figura 2

### *Jornada Laboral*



*Nota.* La jornada laboral es el tiempo que cuenta el trabajador para cumplir con las responsabilidades que demanda el puesto de trabajo que posee dentro de una empresa (Tomado de: <https://etyalegal.com/2021/08/03/disminucion-de-la-jornada-laboral/>).

Dado que APM Terminals se encuentra brindando permanentes servicios a los buques mercantes, los cuales realizan constantes manipulaciones de mercancías y preparación de los espacios para recibir un buque nuevo cuando otro buque termine de realizar la descarga de la mercancía que transporta para que el trabajador portuario desarrolle actividades dentro de la jornada laboral que no exceda lo establecido.

Por lo tanto, para comprender mejor el contexto el cual se desea analizar el presente trabajo de investigación se centrará en profundizar teorizaciones sobre los indicadores de la dimensión jornada laboral, los cuales se encuentran vinculados a “Tiempo”, “Refrigerio” y “Descanso”.

**Tiempo.** para Visualtime (2021) señala que el tiempo se entiende como el servicio que presta un trabajador dentro de la jornada laboral en la que realiza funciones de acuerdo a las responsabilidades que se le determinan dentro del puesto de trabajo que es establecido por un superior dentro de la empresa.

Según Beltran (2019) define al tiempo como el período en el cual el trabajador permanezca realizando una labor de tal manera que se encuentre a disposición de la empresa prestando servicio vinculadas con las funciones conforme a las legislaciones o prácticas nacionales.

En ese sentido, el tiempo se comprende como el periodo que cuenta el trabajador para realizar las funciones establecidas en el puesto laboral designado por un representante de la empresa dentro de una jornada laboral, en correspondencia con las legislaciones o prácticas nacionales.

Así mismo el tiempo de trabajo para los trabajadores portuarios deben ser establecidos según la responsabilidad que se le brinde de acuerdo al puesto de trabajo que la empresa le brinde, la cual le permita desarrollar de manera correcta las funciones según la naturaleza del trabajo dentro de la jornada laboral.

De tal manera que, las actividades que realicen los estibadores, tarjadores, wincheros, grueros, portaloneros serán distintas y conllevarán un esfuerzo físico y riesgo diferente para lo cual se requiere establecer tiempos adecuados de tal manera que los trabajadores portuarios no excedan un esfuerzo físico que perjudique la propia salud y descanso.

Por lo tanto, considerar dicho aspecto en los trabajadores portuarios puede generar que se evite un accidente al establecer tiempos apropiados para las funciones que deben desarrollar durante la descarga y carga de mercancías de los buques mercantes.

Por otro lado, las remuneraciones de los trabajadores portuarios deben de considerarse por el nivel de responsabilidad que representa al momento de realizar una labor y de efectuar de manera correcta dicha labor, por la condición de riesgo que requiere las diferentes actividades dentro de APM Terminals Callao.

Es por ello que la remuneración debe ser considerada como el total del tiempo que preste servicio un trabajador portuario dentro de una jornada laboral, el cual se tomen en cuenta las horas extras, feriados, bonificaciones por el riesgo de la labor que realizan, de tal manera que el sueldo sea justo y coherente con el grado de riesgo de las actividades que realizan

**Refrigerio.** para el Mintra (2021) se refiere al refrigerio como el tiempo establecido por ley, en el cual un trabajador se toma un intervalo de tiempo o una pausa del tiempo de trabajo para poder realizar la ingesta de alimentos dentro de una jornada laboral.

Así también, la Asociación para el Desarrollo Profesional Interdisciplinario (ADEPRIN, 2021) señala que el refrigerio es parte del derecho del trabajador, quien debe de tomar los alimentos según lo que establezca la empresa en el cual debe ser parte de la jornada laboral y horario de trabajo, del cual no podrá ser menor de

45 minutos, a no ser que haya un acuerdo mutuo para mejorar las condiciones de refrigerio.

De lo expresado por los autores se puede comprender que el refrigerio es el tiempo por derecho que debe tener el trabajador dentro de una jornada laboral, de tal manera que los horarios se deban de dar dentro de un periodo que mínimo de 45 minutos por refrigerio.

En ese sentido, los horarios de refrigerio se deben establecer en tiempos como los siguientes de 07:00 a.m. - 08:00 a.m. correspondiente al desayuno; 13:00 p.m. - 14:00 p.m. correspondiente al almuerzo y de 06:00 p.m. - 07:00 p.m. correspondiente a la cena, los cuales refieren horarios que pueden estar sujetos a cambios según lo establezca la empresa y un acuerdo de cambio de horario mediante un mutuo acuerdo.

Además, los trabajadores portuarios quienes realizan actividades dentro de las instalaciones de APM Terminals deben contar con un espacio el cual cuente con las condiciones adecuadas, es decir con óptimas estructuras para que puedan ingerir los alimentos según el horario dentro de la jornada laboral.

Así mismo, el lugar del refrigerio debe contar con todas las condiciones de salubridad, así como también la presencia de implementos de limpieza para que los trabajadores portuarios no sean víctimas de enfermedades por la falta de higiene y limpieza.

Por lo tanto, los trabajadores portuarios, los cuales se encuentran realizando trabajos en distintos horarios, por la naturaleza de la labor la cual atienden las operaciones de los buques en cualquier momento dentro de las 24 horas al día, deben contar con el tiempo necesario para ingerir los alimentos correspondientes a la hora del refrigerio.

Es por ello que los trabajadores portuarios pueden tener diferentes turnos para tomar el refrigerio según corresponda a los horarios que prestan actividades, de modo que no necesariamente los horarios de refrigerio serán los mismos para todos los trabajadores portuarios.

Por lo tanto, el refrigerio para los trabajadores portuarios es fundamental para que el cuerpo se mantenga fortalecido con las energías y fuerzas físicas necesarias para continuar desarrollando las actividades laborales dentro de la jornada laboral, ya que de no consumir los alimentos a una determinada hora el cuerpo no responderá de la misma manera para efectuar la actividad laboral.

Por ende, el refrigerio dentro de APM Terminals se debe establecer en un tiempo adecuado para que los trabajadores portuarios puedan realizar de forma eficiente las actividades operativas en el puerto ya que se requieren de esfuerzos físicos las cuales generan desgaste de energía y para continuar labores necesitan ingerir alimentos.

**Descanso.** para concepto definición (2021) define el descanso como la eliminación del cansancio, el cual se determina como el estado de inactividad de la

mente o del cuerpo, es decir que la mente y cuerpo de una persona deben mantenerse en un estado de reposo.

Según Bizneo (s.f.) toda actividad física y también intelectual exige un sobreesfuerzo que provoca un agotamiento, por lo tanto, lo que pretende el descanso es recomponer el cuerpo después de las actividades realizadas dentro de una jornada laboral, por medio de la relajación de modo que el cuerpo recupere energías y fuerzas pudiendo retomar sus labores cuando supere las 6 horas laborales.

Así mismo, un cuerpo en actividad laboral le agrega tensión al cuerpo, los músculos, al principal como el del cerebro, de tal manera que lo que permite relajar a dichos músculos es el descanso considerado como un espacio en el cual las personas se aíslan del tumulto, la bulla y se adentran en un ambiente cálido y cómodo que permite llegar al estado de relajación logrando así el descanso.

Además, cuando los trabajadores portuarios realizan actividades operativas que exceden las 6 horas laborales requieren un descanso el cual les permita retomar energías para continuar con las labores de manipulación de carga y descarga de los buques mercantes que arriban al Terminal.

Por otro lado, el descanso se debe brindar dentro de una jornada laboral, la cual puede considerarse como un refrigerio o un reposo que conlleve a tomar unos minutos del tiempo que pueden ser antes del horario del desayuno, refrigerio y de la cena establecida.

En tal sentido, una jornada laboral que no cuente con un tiempo de descanso puede perjudicar las actividades laborales que realicen los trabajadores portuarios dentro de la terminal, ya que los mismos se pueden saturar por las exigencias que requieren los puestos de trabajo.

Por lo tanto, los trabajadores que cuenten con un descanso dentro de la jornada laboral contarán con un mayor rendimiento lo cual es fundamental para continuar realizando las actividades que conllevan esfuerzos físicos que desgastan las energías del trabajador portuario.

En ese sentido para que los trabajadores portuarios realicen eficientemente las actividades de carga y descarga de los buques deben contar con descansos dentro de la jornada laboral de manera que eviten accidentes relacionados con la manipulación de la carga por errores humanos en función a la falta de descanso.

**Salario.** Para concepto (2021) se le conoce como remuneración o sueldo, la cual es la cantidad de dinero que recibe un trabajador a cambio del tiempo invertido el cual se encuentra estipulado en el contrato que se firma previamente a la contratación.

De esta manera, el pago del salario puede darse de manera semanal, quincenal, mensual hasta incluso diaria, todo va depender del acuerdo previo, por lo general el monto de pagó está supeditado al valor del trabajo por hora, lo que quiere decir cuánto dinero cuesta una hora de un servicio.

Existen también los tipos de salarios, los cuales van de acuerdo a la lógica o a la norma que sirve para el cálculo del mismo, los cuales son los siguientes:

- Salario nominal: salario que integra las nóminas, trabajadores que tienen un monto de pago fijo.
- Salario por unidad de obra: salario que se recibe únicamente cuando el servicio ha culminado.
- Salario por unidad de tiempo: es el pago por cada hora de tiempo transcurrida.
- Salario mixto: salario intermedio entre el trabajo a realizar y el tiempo que tomará a cabo terminarlo.

De la misma manera el autor menciona que existen dos formas de salario las cuales se dan por medio del salario en metálico, que se da por medio de la moneda legal del país, y el salario en especies que se refiere al pago por medio de bonos, fichas o alimentos.

Así mismo, el salario es considerado la remuneración recibida por una persona o entidad como por un trabajo o servicio, también se le conoce como la aportación en términos monetarios, de tal manera el empleado puede beneficiarse de la contribución del tiempo y esfuerzo de la empresa.

Para Sesame (s.f.) menciona que el salario es obligatorio y esencial, de acuerdo con la política de la empresa en la que se labora, aunque se puede incluir también la remuneración en especie lo cual va depender de los términos acordados en el contrato que se acordó.

### Figura 3

#### Salario



*Nota.* Los salarios que tienen los estibadores se dan por medio de las jornadas de trabajo que realizan en el terminal (Tomado de: <http://altaglatam.com/noticias/los-10-paises-con-mejores-salarios/>).

Continuando con la ilación de ideas previas, el salario que es recibido diariamente es denominado jornal, en el cual se pueden incluir pagas extraordinarias, junto con otras extras y alguna otra remuneración como la de peligrosidad y por horas nocturnas.

El salario de un trabajador portuario dependerá de las horas por jornada que va realizar, a más horas mucho mayor será el salario a recibir, de esta manera también se cuentan con horarios rotativos los que implicarán que algunas veces les toque trabajar en horario nocturno.

De esta manera el salario para los estibadores que trabajan en puerto se relacionan con las horas de trabajo que realizan, así como lo que se estipula por ley al regular el máximo de horas que un estibador puede laborar, llegando a recibir hasta 180 soles por jornada.

Para los estibadores, el realizar más horas de trabajo producirá que generen más ingresos, por lo que la ley menciona que no se pueden exceder las veintiséis jornadas por mes, ya que va en contra de la salud para el propio trabajador.

**Condiciones de vida.** Para Pasión por el Derecho (2020) menciona que son los conceptos que el empleador otorga a los trabajadores para el cumplimiento y desempeño de las funciones que se requieren, ya sea por necesidad, por ser indispensables o porque facilitan la prestación de servicios.

También se les considera a los gastos en conjunto los cuales indirectamente o directamente son necesarios para que el trabajador cumpla con los servicios, por otra parte, las condiciones de trabajo es un concepto no remunerativo es decir no se recibe algún tipo de dinero extra.

Otro concepto a mencionar, es que se refieren a todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para mejorar el desempeño laboral con respecto a las funciones que tiene que cumplir, como la movilidad, viáticos, vestuario, y en general lo que es razonablemente beneficioso para el trabajador.

Para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Istas, s.f) menciona que las condiciones de trabajo son cualquier aspecto laboral que puede traer buenas o malas consecuencias con respecto a la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta los aspectos tecnológicos, ambientales entre otros.

De esta manera, también influye en la salud las condiciones de empleo, tanto como el modo en el que se trabaja, el reparto de tareas entre otros, los aspectos son importantes para mantener una calidad de vida y salud, teniendo en cuenta que la salud es el principal factor para mantener a los trabajadores activos.

Por lo que las condiciones de trabajo se vinculan con el estado del entorno laboral, los daños a la salud que pueden ser ocasionados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales son el resultado de la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se labora.

Los estibadores buscan una mejor condición de vida tanto para ellos, como para los familiares con los que cuentan, de esta manera buscan que las condiciones de trabajo sean las mejores, donde se les considere los tiempos extras, las utilidades entre otras cosas.

Al presentar condiciones de vida óptimas, van a producir un mejor desempeño laboral, ya que van a contar con el respaldo tanto salarial, como de algunos beneficios extras tanto para el trabajador como para la familia del mismo, el cual puede en algún momento hacer uso de algún beneficio que se le ofrece.

***Esparcimiento.*** DeConcepto (2021) menciona que se refiere al entretenimiento, diversión u ocio, lo cual implica una pausa de las actividades rutinarias y obligatorias ya sean físicas o intelectuales donde se busca encontrar un momento de relajo.

Ejemplos (s.f) menciona el concepto de esparcimiento como la diversión, recreo o conjuntos de actividades con que se puede llenar el tiempo que el trabajo u ocupación deja libre, para realizar diferentes actividades que se pueden realizar para liberar estrés.

El esparcimiento es una actividad necesaria como pausa durante jornadas educativas o laborales, los cuales se pueden dar los fines de semana o durante las vacaciones del trabajador, lo que ocasionará una rutina diferente tanto para el trabajador como para la familia con la que cuenta para que pueda disminuir los niveles de estrés laboral.

Los espacios de esparcimiento son esenciales, ya que se debe tener en cuenta que las jornadas laborales son largas y con horarios difíciles de manejar, y los empleados necesitan variar de actividades para obtener un mejor rendimiento ya que el ocio recreativo favorece al trabajo (MasContainer, 2021).

En el caso que la empresa no cuente con un área de esparcimiento para los trabajadores, es importante que los mismos puedan disfrutar de ellos los fines de semana o en las vacaciones que se tengan, otro punto importante es que el salario recibido tiene que poder cumplir con tal requisito.

De acuerdo con Sánchez (2014) menciona que las actividades recreativas que se dan en el esparcimiento poseen características, las cuales son que tiene que ser voluntaria, de participación gozosa, no se espera una retribución material,

es saludable y es un derecho humano que tiene que ser válido para cualquier nivel social.

Las actividades recreativas son aquellas acciones que permiten que una persona pueda divertirse, se cuenta con actividades que una persona puede realizar y que no es por obligación, si no que la realiza ya que le genera satisfacción y felicidad.

Para los estibadores es importante contar con esparcimiento tanto para ellos, como para con la familia con la que cuenta, ya que de tal manera se van a sentir de mejor ánimo, y podrán liberar el estrés obtenido de las jornadas laborales que se han dado en un transcurso de tiempo.

**Salud.** De acuerdo con Conexión ESAN (2019) la OMS define la salud ocupacional como la actividad que abarca diversas áreas promoviendo y protegiendo la salud de los empleados, de tal manera que se consiga disminuir los riesgos controlando los accidentes y afecciones médicas.

Para el Gobierno de España (s.f.). La salud laboral es una actividad multidisciplinaria que logra promover y proteger la salud de los trabajadores, reduciendo los factores de riesgo dentro del centro laboral teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y la organización que presente la misma.

De esta manera la seguridad en el trabajo es la disciplina que se encarga de evitar los accidentes laborales, por medio de que todas las actividades a realizar se

hagan de una manera segura, de tal manera que no se ponga en riesgo la integridad del trabajador.

Es importante tener en cuenta, tanto la higiene industrial, como la economía a ser aplicada y la medicina del trabajo, con el objetivo de evitar que el trabajador se enferme por la misma actividad laboral, por lo que se piden las medicinas las cuales van a servir como tratamiento de alguna enfermedad.

De la misma manera, para Iltas (s.f.) menciona que la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, que tengas las condiciones de trabajo necesarias, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con las condiciones de seguridad y salud necesarios.

Es por ello que se busca evitar que el trabajo que realice el estibador afecte la salud del mismo, ya que es obligación de la empresa verificar que el índice de accidentes disminuya, para que todo el personal se encuentre en las mejores condiciones para trabajos.

Es importante recalcar que el salario que gana un estibador tiene que ser el suficiente para lograr mantener las condiciones de salud adecuadas ya que son ellos mismo quienes costean, las citas médicas, análisis y chequeos, así mismo que se cuente con una protección a la familia del estibador.

La salud es importante para poder desarrollar cualquier tipo de actividad, de no contar con estibadores en buenas condiciones, no se podrían cumplir con ciertos

horarios predestinados para que se realice el trabajo de los estibadores en los buques ya que en su mayoría son trabajos que demandan mucho desgaste físico.

**Contrato laboral.** Para el Instituto de Ciencias Hegel (2021) es el acuerdo que existe entre el trabajador y el empleador donde se determinan las características de la relación laboral futura que existirá, consiste en un conjunto de condiciones donde ambos se ven comprometidos a cumplir en torno a elementos esenciales.

Para el empleado y empleador peruano, se obtienen derechos y exigencias en el momento de pactar bajo escritura tales como la cantidad de horas laborales, así como el pago de un salario periódicamente, entre otros; proporcionando una seguridad legal a las partes que conforman dicho contrato.

El autor menciona que debido a que todavía ocurre una explotación de trabajadores que no están bajo contrato, el derecho laboral decidió asumir la existencia de un contrato laboral para probar que existe un vínculo laboral. Hace mención de 4 tipos de contratos: contrato a plazo indefinido, a plazo fijo, de naturaleza temporal y de naturaleza accidental.

El primer contrato mencionado es aquel que no tiene fecha de caducidad, el segundo establece una fecha de inicio y otra de culminación, el tercer contrato guarda similitud con el anterior mencionado cuyo motivo es el desarrollo de la actividad empresarial y por último, el de naturaleza accidental se firma ante particularidades previstas que indican un tiempo aproximado de existencia.

La información que forma parte del contrato laboral son: fecha y lugar donde se da el contrato, datos personales del trabajador y la empresa, actividades y condiciones que conforman el trabajo, la remuneración, el tiempo que va estar vigente el contrato y otros aspectos que formen parte del contrato.

De acuerdo con Conceptos Jurídicos (s.f.) el contrato laboral es el acuerdo establecido entre un empleador y el empleado por medio del cual se señalan las condiciones previas a la realización del trabajo o servicio, a cambio de una retribución económica o sueldo.

Así mismo el autor señala algunos elementos del contrato laboral los cuales se mencionarán a continuación:

- Voluntad: prestación libre y voluntaria del trabajo remunerado.
- Carácter personal: el trabajo se debe realizar de forma personal, sin designar a un sustituto.
- Dependencia: el empleado se encontrará bajo la supervisión de otra persona.
- Ajenidad: se refiere a la retribución a la que tiene derecho el empleado por estar a disposición del empresario.
- Duración del contrato: puede ser indefinido, o con una duración específica, lo que va ser determinado en el contrato.

Cabe mencionar que los individuos que pueden firmar un contrato laboral son las personas mayores de edad, los menores que se hallen emancipados

legalmente, aquellos jóvenes entre 16 y 18 años con previa autorización de sus padres o apoderados, y los extranjeros conforme a la ley que les sea aplicables.

Con respecto a Roldán (2021) un contrato laboral es una conformidad establecida entre dos partes, el trabajador y su respectivo empleador. El primer mencionado está bajo compromiso escrito a realizar determinadas responsabilidades y seguir lo que su empleador le instruye, quien, a cambio, otorgará una determinada y merecida retribución

De acuerdo con el autor, la herramienta básica denominada contrato es una prueba fundamental ante incumplimientos contractuales ya que de él derivan derechos y obligaciones de los involucrados y que se especifican a detalle las condiciones bajo las cuales un empleado llevará a cabo determinadas funciones que fueron encargadas por su empleador.

Se debe destacar que el vínculo en donde está demostrado cómo se cumplen las órdenes demandadas del empleador y realizadas por parte del empleado se denomina relación de subordinación y que está indicada dentro del contrato laboral, el cual es una característica propia mas no exclusiva.

Por consiguiente, los contratos laborales son convenciones entre un empleado (trabajador) y un empleador (empresa) que conlleva a mutuos beneficios para los involucrados siempre y cuando no haya incumplimiento de alguna condición estipulada por causa de una o ambas partes.

Por esa razón, en el caso que se diera la mencionada circunstancia, el contrato también sirve a la hora de un juicio ya que es representado como una evidencia respecto a las obligaciones y derechos de ambas partes. En líneas generales, todo contrato que esté bajo toda conformidad y que se cumpla también hará que se logre un buen funcionamiento del mercado laboral.

Las empresas muestran a través de este contrato que es lo que están buscando, las actividades a realizar, los horarios que empleador tendrá que cumplir, el dinero que esta dispuesto a ofrecer, etc. El empleador tiene la disposición de aceptar o no dicho contrato dependiendo de su conveniencia, de ser una respuesta positiva, el empleador deberá cumplir el contrato al pie de la letra debido a que de no ser cumplida la empresa puede demandar de manera judicial al empleador.

#### **Figura 4**

##### *Contrato Laboral*



*Nota.* Cada trabajador deberá estar sometido a un contrato antes de realizar sus funciones según lo estipulado en el documento ([Tomado de BOLETÍN N° 131 - MAYO Y JUNIO DE 2021.pdf](#) [www.gob.pe](http://www.gob.pe)).

**Vínculo laboral.** En relación a la Organización Internacional del Trabajo (2021) es una conexión jurídica entre empleadores y trabajadores, el cual ocurre cuando una persona natural presta u ofrece sus servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de recibir una remuneración.

Por medio de la relación laboral, se establecen derechos y obligaciones entre trabajador y empleador, la cual es el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas de trabajo y seguridad social, ya que la existencia de dicha relación es la condición necesaria para aplicar leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados.

De acuerdo con Gerencie (2021) hace referencia a una relación contractual a través del cual, una persona natural denominada trabajador demuestra su condición física e intelectual para elaborar una función o responsabilidad determinada ante una persona o empresa llamada empleador, quien a cambio lo retribuye con una remuneración.

El vínculo o relación laboral no se ve afectado en ningún momento ya sea por la ausencia o existencia de un contrato de trabajo, dicha relación se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los siguientes elementos: Subordinación, remuneración y prestación personal del servicio.

Con el propósito de que una relación de trabajo suponga y se configure como una relación contractual o laboral, no hace falta de suntuosidades sino basta con

que estén presentes los tres elementos antes mencionados bastando con que la realidad pueda identificarlos.

Según Ayala (2018) dentro del ámbito del derecho del trabajo, la relación que existe entre la unidad económica y el trabajador está determinada por la continuidad en la percepción de ingresos y/o la garantía del retorno asegurado al trabajo que se realiza.

En el caso de los trabajadores subordinados, pueden disminuir los ingresos, sin que implique que se rompa la relación laboral. En el caso de los trabajadores independientes, la percepción de los ingresos depende de que, durante su ausencia, la unidad económica continúe funcionando.

Está sobreentendido que la relación laboral no se ve afectada por el contrato, que es un elemento básico ya que en conformidad de cómo la situación de dicha realidad se va desarrollando, dará forma a dicha relación y que gracias a ello y con el tiempo, podrá permitir alcanzar puestos o ascensos.

Es por eso que mientras exista una buena relación laboral entre los involucrados que son el empleado y el empleador, ya sea que establezcan o no un acuerdo legal o un contrato en regla, no se temerá la presencia de una realidad en donde se de una explotación laboral y que, al contrario, se dispondrá de toda la aptitud e intelecto exigido.

**Cumplimiento.** De acuerdo con Acceso a la Justicia (2021) hace referencia a la acción de ejercer una de las partes del contrato con la finalidad de que la otra cumpla con las cláusulas establecidas en el mismo, diferenciándose de la acción resolutoria el cual es la terminación del contrato por incumplimiento.

El autor hace mención de que, si una de las partes involucradas no ejecuta su respectiva obligación, la otra puede bajo decisión suya, reclamar de manera jurídica la ejecución del contrato o la resolución del mismo, con los daños y perjuicios en ambos casos si hubiera lugar a ello.

Por otro lado, Gerencie (2021) indica que, en los contratos, cada una de las partes asociadas asumen una obligación y en caso que unas de esas partes asociadas incumplan, la otra parte puede demandar para que el sistema de justicia correspondiente ordene el cumplimiento del contrato.

El requisito esencial que se exige para que se dé la acción de cumplimiento es que el demandante que exige el cumplimiento, debe haber asumido una conducta acatadora y cumplir cabalmente con los propios compromisos asumidos en el contrato, o por lo menos, haberse allanado a cumplirlos porque de lo contrario no podrá dar inicio a la acción resolutoria.

De acuerdo con Vilches (2017) el cumplimiento de un contrato es una regla jurídica que indica que las partes deben atenerse a las obligaciones que nacen de los contratos los cuales tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse al tenor de los mismos.

El autor menciona que todos los individuos son iguales y gozan de libertad por lo que de la propia voluntad trae consigo la celebración de contratos entre ellos, y es por eso que, la capacidad de obligarse los unos con los otros es voluntaria, por lo que llegar a ello es una muestra de voluntad de cumplirlo y en consecuencia, le debemos la obligación de cumplir con el mismo.

Por tal motivo, las partes involucradas no deben traicionar la confianza mutua que existe, ya que llegar a un acuerdo implica confiar en la palabra del otro y pues debe tener una moral y ética de cumplir con la palabra dada y que los propios individuos que establezcan las relaciones laborales son las más adecuadas de llegar a opciones las cuales sean adecuadas para todos.

Por esa misma razón, ambas partes contratantes que entablen un acuerdo mutuo donde se especifique a detalle todos los regímenes acordados, es recomendable para beneficio mutuo cumplir con dichas obligaciones ya sean dentro de un momento de cumplimiento fijado o cuando sea determinable conforme a lo estipulado en el contrato.

**Funciones.** De acuerdo con la Dirección del Trabajo (2021) dentro de un contrato se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, las cuales son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables como tampoco las características que debe poseer el trabajador que va a ejercer el cargo.

El autor menciona 3 tipos de funciones las cuales son: funciones específicas, aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado, funciones alternativas, dos o más funciones específicamente convenidas y las funciones complementarias, las cuales sirven para complementar o perfeccionar las funciones específicamente encomendadas.

De acuerdo con Gerencie (2021) menciona que una de las principales características del contrato de trabajo, es que el empleado está sometido al poder subordinante del empleador, y es por esa razón, que dicho elemento esencial es lo que faculta al empleador para que cambie, reasigne o incremente las funciones de sus trabajadores a disposición.

El cambio de funciones es legal, no obstante, debe obedecer a razones objetivas y justificadas, y lo más resaltante, si dicho cambio de funciones implica una mayor carga de trabajo, en caso de tener que laborar tiempo extra por ello, dicho trabajo deberá ser realizado previamente con una capacitación brindada y también remunerado ya sea de forma monetaria o con algún beneficio social.

En adición a lo mencionado por el autor, se debe tener en cuenta que el cambio de funciones no debe implicar el desequilibrio o desmejoramiento del salario respectivo, y se debe evitar lo mayor posible, que el incremento excesivo de la carga laboral afecte la salud física, mental y emocional del empleado.

Es importante mencionar que al cambiar o imponer funciones o deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias sobre el

cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo, es una modalidad de acoso laboral.

Por lo mencionado en párrafos anteriores, si bien es cierto que bajo subordinación es legal el cambio de funciones o adición de otras responsabilidades a las que un empleado tenía asignado, debe hacerse con sumo cuidado para evitar conflictos laborales.

Entre dichos conflictos, el acoso laboral podría ser consecuencia de ello lo que causaría al trabajador llegar a renunciar y luego reclamar un despido indirecto que, en caso de ser reconocido por el juez laboral, el empleador será condenado al pago de una indemnización por despido injusto.

**Beneficio social.** De acuerdo con Triangle Solutions (2021) son las retribuciones no monetarias que recibe el trabajador o empleado fuera del salario común que se tienen, forma parte de pago de las tareas que se realizan, consiguiendo maximizar el salario.

De igual manera, es muy usual que las organizaciones trabajen con el programa de beneficios sociales, con lo que se busca mejorar la imagen de la empresa, así como incrementar la productividad de los empleados, el aumento de motivación entre los mismos y crear un mejor clima laboral.

Los beneficios sociales que se pueden ofrecer a los empleados pueden ser los siguientes:

-Beneficios legales: son regulados por las leyes laborales, dados por el sindicato, las cuales pueden ser vacaciones remuneradas, pensiones, licencia por paternidad, pago de horas extras entre otros.

-Beneficios voluntarios: ofrecidos voluntariamente por la empresa, los cuales no son exigidos por las leyes, las cuales pueden ser clases de inglés, seguros complementarios, descuentos, asistentes dentales entre otros.

De acuerdo con Up (2021) los beneficios sociales pueden definirse como las remuneraciones que perciben los empleados de una empresa fuera del sueldo correspondiente, los beneficios presentan un objetivo claro el cual es la mejorar la calidad de vida y el poder cubrir algunas necesidades internas o externas de los empleados.

Por lo que existen ventajas que los beneficios sociales proporcionan, de acuerdo con el autor mencionado anteriormente los cuales son los siguientes:

-Aumento de productividad: Los empleados más productivos son los más eficientes.

-Ventajas fiscales: Muchas veces las empresas aumentan salarios en vez de ofrecer beneficios sociales.

-Mejoran la imagen de la empresa: Los beneficios sociales benefician a la imagen de la empresa, atrayendo nuevos empleados.

-Tributan a la seguridad social: Son parte del salario del empleado, creando beneficios que tributan a la seguridad social.

-Favorecen la conciliación laboral: Reduce el absentismo laboral y aumenta la productividad.

De la misma manera existen tipos de beneficios sociales, entre los cuales se mencionarán los más habituales, como es el caso del seguro médico, de las dietas, la formación, las actividades de ocio, el reconocimiento empresarial y los facilitadores empresariales.

Según Chanamé (2021) no existen en ordenamientos jurídicos una definición sobre beneficio social, pero lo resume como la percepción que ha sido otorgada por la ley, que tiene como objetivo no dar dinero por las actividades del empleador más bien consiste en incluirlo socialmente y hacerlo de igual manera con su familia.

Tomando en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior, se determina que la empresa de la mano con las leyes establecidas por cada gobierno, no solo buscan el beneficio de los trabajadores, sino que también busca beneficiar al núcleo de las familias que incluye esposas e hijos.

El beneficio social, si bien es cierto incluye a toda la familia, otro tipo de beneficio es el de estimular de manera positiva los trabajadores ejerciendo en ellos algún tipo de motivación para el desarrollo laboral, lo cual es un beneficio también para la empresa contratante.

Algunos de los beneficios sociales más comunes que se tienen en consideración son la asignación familiar, gratificaciones legales, cts, utilidades, seguro de vida, esto no quiere decir que todos los centros de trabajos ofrecen los mismos beneficios, algunos ofrecen más o menos que otros.

**Seguro de vida.** Para Merino (2008) el seguro de vida pretende darle la garantía sobre la protección que se le brindara a las personas que el asegurado tenga a cargo. En el peor de los casos, si el trabajador fallece, los beneficiarios se hacen acreedores de una indemnización, esta puede ser pagada de manera única o en forma de renta.

El trabajador previo al ingresar a una empresa para laborar, firma un contrato donde va incluido el beneficio social, lo que indica el riesgo que el trabajador puede correr en el centro laboral y de la que él es consciente, se incluye la pérdida de la vida, los estibadores corren un riesgo constante ya que se encuentran trabajando con máquinas pesadas o contenedores que son cargadas por grúas.

Una vez firmado el contrato se sabe que el pago de indemnización que reciben los beneficiarios o asegurados por el titular (el trabajador) es acorde al riesgo al que el trabajador está expuesto, quiere decir que si el trabajo a realizar tiene un riesgo de vida muy alto entonces de igual manera esta indemnización incrementará su valor.

Esta indemnización se realiza porque tanto los empleadores como el empleado son conscientes que en casos muy extremos como el de que un

trabajador pierda la vida implica dejar sin sustento a los familiares o a las personas que tengan a cargo por tal manera el beneficio social busca cubrir esa necesidad.

De acuerdo con Texas Department of Insurance (2020) menciona que el seguro de vida es proteger a la familia de manera financiera y a otras personas que de alguna u otra manera sean acreedoras de los ingresos, cuyos pagos se hacen una vez el trabajador haya fallecido.

Para TDI (2020) el seguro de vida es también considerado como póliza, los beneficiarios pueden ser más de uno, según los que el empleado haya registrado. Los beneficiarios pueden hacer uso del dinero de acuerdo a lo que ellos consideren conveniente, ya sea pagar deudas, pagar universidad u otros gastos.

El trabajador puede elegir como beneficiario a quienes él considere conveniente, mayormente estos vienen a ser esposa o esposo e hijos que son lo que están a cargo, como se mencionó anteriormente para los beneficiarios no hay un mínimo, pero para seleccionarlos deben cumplir ciertos requisitos.

Si bien es cierto la vida no tiene un precio pues la empresa busca de alguna u otra manera que la familia no se sienta desamparada con la ausencia del familiar de manera económica, por tal motivo el dinero remunerado será acorde al nivel de riesgo, como se mencionó, los estibadores están expuestos constantemente.

**Beneficios según ley.** Para Gestión (2019) Los beneficios de ley se le dan a toda persona bajo un contrato para el trabajo. Para los derechos laborales que

pueden incluir diversas cosas, pero para el autor considera que solo son seis los más importantes que debe tener un trabajador.

El beneficio según ley se les es otorgado a las personas cuando inician el trabajo en una empresa, se da por medio de un contrato donde ambas partes se ponen de acuerdo aceptando de tal manera los beneficios que la empresa puede ofrecer al empleador.

Todas las personas que tengan un trabajo en una empresa formal donde haya un contrato de por medio tiene la obligación de otorgar estos beneficios a los empleados, así mismo serán supervisados por la autoridad competente para corroborar que dichos beneficios sean cumplidos al pie de la letra mostrando el compromiso con los trabajadores.

Sirve como un método estratégico para las empresas ofrecer usuales tipos de beneficios según ley, ya que, genera en los trabajadores una motivación, un estímulo positivo para que ellos puedan realizar labores de manera correcta en el área donde se desempeñan pensando en todas las ventajas que tiene en el trabajo.

Hay beneficios según ley que se dan durante el periodo de trabajo como es el seguro médico, descanso vacacional, gratificaciones por fiestas (fiestas patrias, navidad), utilidades, etc. de las que el empleado se beneficia mientras se encuentra en actividad sin embargo existe también la compensación por tiempo de servicio que se le da a las personas una vez finalizado el contrato. Instituto de ciencias HEGEL (2021).

Se menciona también que existen beneficios para todo tipo de situaciones y una de ellas es licencia por maternidad o paternidad como lo menciona el Instituto de Ciencias HEGEL (2021) consistiendo en descanso tanto para la madre como para el padre con la respectiva remuneración.

Los beneficios de ley están establecidos considerando varios puntos para el beneficio del empleado, de tal manera las empresas que pertenecen al estado como las empresas privadas no pueden pasar por alto estos beneficios ya que existen entidades que llevan el control sobre aquellos beneficios, es decir, estar presentes para que estas leyes sean cumplidas.

El empleador debe tener conocimiento de todos los beneficios según ley para que las empresas no puedan timarlos, por ello se debe dar también una lectura minuciosa a los contratos presentados por las empresas debido a que de la firma depende los beneficios que podrán tener los trabajadores y los familiares de los mismos.

Mientras más beneficios según ley tenga una empresa, más atractiva será para las personas que están buscando un puesto de trabajo en la que podría darse el privilegio de contratar a gente mejor preparada también, dichos beneficios generan un agradable ambiente laboral y estabilidad emocional.

**Incentivos extras.** Para Roldan (2016) Una definición técnica para la palabra incentivo es el mecanismo en el que se relaciona la recompensa a una

determinada labor; mientras que la palabra extra quiere decir algo que indica superioridad a lo normal. Real Academia Española (2021).

Por lo tanto, se logra determinar que los incentivos extras se refieren a las recompensas adicionales que se les ofrece a los trabajadores por el esfuerzo y dedicación que le han dado a la labor dictada por dicha empresa, aquella recompensa es adicional al sueldo establecido.

APD (2021) brinda una información importante a los incentivos extras, mencionando que los trabajadores cuando reciben dichos incentivos están 36% más motivados y no solo eso, sino que también se vuelven un 31% más eficientes en las actividades realizadas, un porcentaje muy favorable para una empresa.

Los incentivos extras van más allá de la entrega de dinero o de algún otro objeto material, como se ven en los porcentajes descritos en el párrafo anterior proporcionado por dicho autor, se trata también de motivación y eficacia debiendo al impacto psicológico que genera en los empleados.

Cada cosa que la empresa u organización pueda ofrecer a los trabajadores, no será recibida por ellos como algo simple e insignificante sino todo lo contrario ya que genera estímulos positivos profundizando también la ganas de querer ser mejores y superarse día tras día.

Un trabajador al tener estabilidad económica y estabilidad emocional va a tener un mejor rendimiento laboral que al mismo tiempo se verá reflejado en las

actividades que realice, aquella energía positiva será retransmitida a otros trabajadores haciendo de la empresa un mejor centro de trabajo.

Los incentivos extras pueden ser negociables por ambas partes que son el empleado y el empleador, puede requerir un incentivo económico, aumento de sueldo, bono, comisiones, etc. todos aquellos ejemplos mencionados van a depender estrictamente de las labores realizadas por el empleado.

Se tiene también en cuenta como incentivos extras los que son no económicos y entre ellas están los descansos, flexibilidad en los horarios, formaciones, etc. no todos los incentivos deberán ser estrictamente económicos sino también depende de lo que la empresa pueda ofrecer o quizás también de la necesidad que tenga el empleador.

Se determina una vez mas que los incentivos extras que un empleador puede recibir no siempre será de manera monetaria, no siempre será lo que una empresa pueda ofrecer, sino también, la necesidad que cada uno de ellos pueda tener y así encontrar un punto de igual de beneficios para ambos, tanto la empresa como el trabajador lo que en ese caso seria APM terminals y los operadores portuarios.

## Figura 5

### *Beneficio Social*



*Nota.* Las empresas que ofrecen beneficios sociales mejoran el rendimiento laboral del trabajador transmitiendo a los compañeros y familiares también beneficiarios (Tomado de: [https://www.eldiario.es/extremadura/economia/estiba-familia\\_129\\_3354749.html](https://www.eldiario.es/extremadura/economia/estiba-familia_129_3354749.html)).

### **2.3.2 Disponibilidad laboral**

Gerencie (2021) sostiene que la disponibilidad laboral es el tiempo libre que presenta un trabajador dentro de una jornada laboral, sin embargo, se encuentra predispuesto a los requerimientos que le atribuya el empleador para realizar trabajos que se indiquen.

Para, Zuñiga (2021) señala que la disponibilidad laboral se considera que la empresa contrate un trabajador para realizar tareas específicas en determinados momentos, para lo cual es necesario que el empleado se encuentre disponible, es decir sin realizar actividades comunes, y solo se encuentre presto para brindar servicio bajo la solicitud del empleador.

De lo señalado por el autor se puede comprender por disponibilidad laboral al tiempo libre que presenta un trabajador, quien se encuentra contratado para realizar trabajos específicos cuando el empleador lo exija, y además se encuentra dentro de la jornada laboral y de la organización.

Así también, cuando una empresa contrata a un trabajador con disponibilidad laboral, se entiende que debe cumplir un horario igual que todos los trabajadores, ya que se considera contado el tiempo que se encuentra disponible para realizar trabajos específicos para la organización u empresa.

Por lo tanto, un trabajador con disponibilidad laboral, contará con días de descanso, reconocimiento de horas extras en caso lo amerite, cálculo de

vacaciones, aguinaldo o una futura liquidación, ya que se encuentran dentro de una jornada laboral en la organización.

Así mismo, Gerencie (2021) señala que existen tipos de disponibilidad laboral que se caracterizan por el lugar y el nivel de disponibilidad que se tengan, las cuales son las siguientes:

- Disponibilidad en el sitio de trabajo: Se refiere a que el trabajador debe prestar servicio dentro de las instalaciones de la organización.
- Disponibilidad en casa del trabajador: Se refiere a que el trabajador puede prestar servicio a la organización en el lugar de residencia para poder atender cualquier llamado de su empleador.

En ese sentido, dentro del contexto de estudio en donde los trabajadores portuarios pertenecientes a SUTRAMPORPC, deben de encontrarse disponible durante una jornada laboral de 8 horas, para que puedan realizar las operaciones de carga y descarga de un buque en el terminal portuario de APM Terminals.

Así también, es sumamente importante que se establezca un contrato laboral para realizar dicho tipo de trabajo ya que conlleva a realizar operaciones peligrosas que pone en riesgo la vida de los propios trabajadores, el cual permita que los trabajadores portuarios cuenten con los beneficios necesarios en función del riesgo de las actividades de riesgo que realizan.

Además, los trabajadores portuarios los cuales se desempeñan en realizar funciones como estibadores, tarjador, winchero, gruero, portalonero u otras

responsabilidades que conlleva la naturaleza de la labor, deben contar con disponibilidad laboral para ejecutar las actividades cuando un buque arribe a puerto.

Por lo tanto, es necesario que la empresa para la cual prestan servicio de aviso anticipadamente a los trabajadores portuarios, de tal manera que se encuentre en la capacidad para poder realizar las actividades de manipulación de carga de los buques mercantes en la terminal.

La empresa prestadora de servicios de operaciones portuaria al dar aviso de forma anticipada a los trabajadores generará un grado de conciencia en los mismos de tal manera que podrán coordinar tiempos para otras actividades previas al día establecido para realizar la labor, de tal manera que puedan encontrarse descansados, conscientes y aptos para las operaciones rutinarias al servicio establecido.

Sin embargo, si el aviso a los trabajadores portuarios es imprevisto y la empresa necesita los servicios en el preciso momento, generaría una desventaja para el trabajo en equipo que se va a realizar, debido a que no se sabría en qué condiciones estaría el trabajador portuario, pudiendo encontrarse con agotamiento laboral y sin capacidades para cumplir las funciones, lo cual pondría en riesgo la vida de los compañeros que forman parte del equipo.

Es por ello que, la empresa evalúe y dé aviso a cada miembro que conforma el equipo para realizar las operaciones de manipulación de carga de un buque, de

tal manera que cuente con una disponibilidad laboral plena y segura para los trabajadores que prestan servicio en el Terminal portuario de APM.

Por ende, para el análisis del presente estudio con respecto a la variable disponibilidad laboral se busca profundizar en las teorizaciones estableciendo dimensiones relacionadas a “Seguridad y salud en el trabajo”, “Clima laboral” y “motivación laboral”.

**Figura 6**

*Disponibilidad laboral*



*Nota.* Dentro del sector portuario, los estibadores se encuentran subordinados al empleador a través de la disponibilidad laboral con la que cuentan (Tomado de <https://ail.ens.org.co/opinion/el-fenomeno-de-la-disponibilidad-laboral-en-el-sector-portuario-vulneracion-a-los-derechos-laborales>).

**Seguridad y salud en el trabajo.** Según el Instituto de Ciencias Hegel (2021) señala que la seguridad y salud en el trabajo son un conjunto de medidas y elementos que son esenciales para evitar riesgos, accidentes, enfermedades u

otros daños que puedan causar daño al trabajador dentro del centro de trabajo cuando realiza actividades laborales.

Para Cañas (2021) sostiene que la seguridad y salud en el trabajo es una disciplina que tiene como principal objetivo de desarrollar condiciones, el medio ambiente y salud en el trabajo para que sean favorables de tal manera que se mejoren aspectos relacionados con el bienestar físico, mental y social de los trabajadores con el fin de prevenir lesiones y enfermedades que pueden ser causadas por las actividades laborales en el trabajo.

De lo expresado por los autores se puede comprender por seguridad y salud en el trabajo que son medidas de prevención que establece una empresa para evitar accidentes, lesiones y enfermedades que pueden ocurrir durante la jornada laboral cuando un trabajador realiza actividades diarias de acuerdo a la responsabilidad y función que el empleador disponga.

Así también, las empresas deben procurar establecer medidas con las mejores estrategias específicas para poder evitar accidentes y enfermedades que se susciten de las actividades laborales que efectúen los trabajadores que involucren capacitaciones constantes, charlas, entre otras medidas de prevención de accidentes y enfermedades.

Así también, las funciones de los trabajadores dependen del grado de responsabilidad que le otorga la empresa para la cual labora, es por ello que se debe contar con personal competente que se encuentre con capacidades para

desarrollar de manera eficiente las actividades en función al grado de responsabilidad que posee.

Además, existen empresas que las actividades que realizan los trabajadores son de riesgo, es decir una mala manipulación puede llegar a ocasionar un accidente que lleve a la muerte por la mala operación que realice, es por ello que la empresa debe contar con una persona especialista en establecer estrategias claras para el nivel de riesgo de cada operación que cuente la empresa, según el rubro en el cual realice la producción de los recursos.

Así mismo, Support Brigades (2021) señala que la seguridad y la salud en el trabajo es importante puesto que involucran aspectos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, los cuales son:

- Protege la salud del trabajador al prevenir lesiones o enfermedades vinculadas con el trabajo.
- Evita que los familiares generen gastos que relacionen las hospitalizaciones en caso de accidente o enfermedad laboral.
- Gesta continuidad laboral en el trabajador.
- Evita jubilación anticipada por invalidez o enfermedad vinculada al trabajo.
- Protege la unidad familiar al prevenir fallecimientos ocasionados por accidentes o enfermedades laborales.
- Potencia conocimientos del trabajador ya que brindan capacitaciones para prevenir riesgos laborales.
- Aumenta la competencia del trabajador.

De lo señalado líneas arriba se puede establecer que las empresas deben plantear un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que permita al trabajador sentirse seguro al momento de realizar las actividades pertinentes para efectuarlas de manera eficiente y siguiendo los lineamientos de seguridad en el campo laboral.

Dentro del contexto de estudio, se puede establecer que los trabajadores portuarios presentan un trabajo de riesgo ya que realizan manipulaciones con maquinaria pesada lo que involucra una comunicación clara y manipulación coordinada del grupo de trabajadores para que las actividades se realicen de forma eficiente, sin afectar y causar lesiones o enfermedades a los trabajadores.

Es por ello que, es fundamental que la empresa cuente con personal que realice medidas para prevenir riesgos en las operaciones que realicen los trabajadores cuando un buque arriba a puerto con la finalidad de realizar una descarga o carga de la mercancía que posee.

Así mismo, la empresa debe contratar personal capacitado para realizar las manipulaciones pertinentes al grado de responsabilidad que presenta cada trabajador de tal manera que pueda manipular el equipo sin dificultades y de manera correcta, de tal manera que la descarga de la mercancía se realice de modo seguro y sin desperfectos en tierra.

## Figura 7

### *Seguridad y salud en el trabajo*



*Nota.* Es importante mantener la seguridad en los estibadores para evitar posibles incidentes (Tomado de: <https://pulsosalud.com/enfermedad-ocupacional-protocolo-bioseguridad-delivery/>).

**Plan de seguridad y salud en el trabajo.** Para la Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia (s.f) menciona que el plan de seguridad es conocido también como plan de riesgos laborales, el cual debe de encontrarse integrado en la gestión de cada organización o empresa y se debe reflejar mediante un documento.

De la misma manera es importante recalcar que cada plan de riesgos laborales que se planea realizar, es diferente para cada tipo de empresa ya que presentan características y riesgos distintos, lo que va depender básicamente del tipo de trabajo que se va desarrollar.

Así mismo, se pueden generalizar algunos elementos que el plan de riesgos laborales puede tomar en cuenta los cuales son los siguientes:

- Identificar la actividad productiva de la empresa
- Estructura organizativa
- Número de departamento y de trabajadores
- Prácticas existentes para la gestión y prevención de riesgos y accidentes.
- Política y objetivo de la empresa en el área de prevención.

De igual manera, para conservar un plan de seguridad los trabajadores deben estar bien preparados para el proceso de elaboración del plan, ya que deben tener en claro qué es un riesgo laboral y cómo se puede identificar en el contexto de la empresa en la que laboran.

Por otro lado, el Gobierno de España (2021) menciona que el concepto de salud en el trabajo para la Organización Mundial de la Salud (OMS) es una actividad que promueve y protege la salud de los trabajadores, lo que se busca es controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgos.

Continuando con la relación de ideas anteriores, la salud laboral se entiende como la reducción de los factores de riesgo dentro del centro en donde se labora, más específicamente en el puesto que desarrolla el trabajador, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo en las que se ve afectado.

En el caso de los estibadores pertenecientes a SUTRAMPORPC, se deben tener en cuenta el esfuerzo que hacen a la estiba, desestiba carga y descarga, así como las consecuencias que puede traer la constancia de horas trabajadas como

operarios de grúas, ya que la mayoría de los esfuerzos mencionados traen consecuencia directa con la salud del trabajador.

Generando diferentes síntomas y dolencias, las cuales en un periodo de años el estibador no va poder realizar todas sus actividades con normalidad ya que presentará algún tipo de enfermedad muscular, respiratoria o cualquier otra que afecte la salud, limitando su capacidad para poder desarrollar su trabajo en totalidad.

***Equipos de protección personal.*** Para SafetyCulture (2021) es el tipo de ropa o equipo diseñado para reducir la exposición que tiene el trabajador a peligros químicos, físicos y biológicos cuando se encuentran laborando, son utilizados para la protección personal logrando reducir los riesgos a niveles aceptables.

Por consiguiente, la evaluación de peligros puede ayudar con la identificación de qué elemento de protección personal especializado se necesitará para una tarea específica, ya que existen diversos tipos de equipos de seguridad los cuales van de acuerdo a la situación de peligro y bajo las condiciones que el trabajador se encuentre.

Según Casa Lima (2021) los equipos de protección personal se pueden clasificar de acuerdo a su función en tres tipos lo cuales ofrecen protección en determinados riesgos:

-Riesgos mínimos: manipulación de productos químicos, altas temperaturas y acciones mecánicas con efectos superficiales.

-Riesgos de nivel intermedio: equipo de protección básico, ofrece protección sólo a riesgos medios - altos.

-Riesgos irreversibles o mortales: son los equipos de protección los cuales protegen a los trabajadores de riesgos que puedan causar consecuencias mortales.

Así mismo, los equipos de protección para los trabajadores buscan mantener a salvo a los trabajadores, por lo cual si cada trabajador pusiera en práctica la cultura de prevención en cada acción que realiza, disminuirían los accidentes, los cuales no avisan, es por tal razón que es importante encontrarse preparado para cualquier eventualidad.

Los equipos de protección personal más comunes que se usan son el casco, gafas, caretas, tapones, orejeras, mascarillas, chalecos, fajas, botas de seguridad y guantes o manoplas, los cuales van a mantener una protección superficial del estibador que va realizar operaciones a bordo.

Se puede señalar cuál es la importancia de los equipos de protección personal de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021) para lograr un trabajo seguro se va incluir el prever procedimientos, impartir información y proporcionar supervisión para promover la seguridad entre los trabajadores.

Es importante para los estibadores mantener una buena salud, para poder desarrollar sus actividades con normalidad, por lo que el proteger, pulmones, cabeza, ojos y piel es de mucha importancia, ahora se debe recalcar que los

equipos de protección deben tener un mantenimiento y adecuado uso para que cumplan la función de protección en totalidad.

De la misma manera, los estibadores pueden pedir en cualquier momento el equipo de protección que le sea necesario, ya que el tiempo de uso de los mismos no es muy largo, debido al propio esfuerzo del mismo trabajo lo que da como resultado una vida útil de los equipos de protección no mayor de dos meses (en caso de guantes, audífonos, entre otros).

***Enfermedades ocupacionales.*** Para López (2015) son las enfermedades que se contraen o son agravadas por el trabajo que se realiza, así como por la exposición al medio en que se desarrollan las actividades laborales, ya que el personal es el que se encuentra expuesto a las acciones de riesgos como las condiciones no ergonómicas, el esfuerzo al cargar pesos, el asma ocupacional, lumbalgia, sordera entre otros.

Con respecto a lo mencionado anteriormente, aparecen en los trabajadores problemas músculo - esquelético los cuales aparecen cuando se realiza esfuerzo mecánico que son mayores a la capacidad del cuerpo, como el levantar objetos pesados, exponerse a vibraciones, adoptar posturas forzadas o estar por tiempos prolongados sentado.

Por lo que las regiones del sistema músculo - esquelético que se ven más afectados son los miembros superiores del cuerpo, como lo son la cabeza, el cuello, hombros y manos, así como dolores en la espalda también, los cuales van a

producir una molestia constante que no va permitir continuar con un trabajo de corrido.

Según Preencionar.com (2019) las causas de las enfermedades ocupacionales se deben al desconocimiento de los trabajadores como de los empleadores del factor de riesgo a los que los trabajos los tienen expuestos, por lo que es importante capacitar al personal de manera adecuada lo que va evitar la exposición a agentes que puedan causar alguna enfermedad.

De la misma manera, el autor menciona las enfermedades más recurrentes que se presentan en trabajadores lo cuales pueden ser la gastritis, la fatiga postural, también se presentan casos de estrés, enfermedades respiratorias y también fatiga mental.

Por otra parte, Pulso Salud (2021) presenta medidas de prevención de las enfermedades ocupacionales como el pararse de la silla por cada dos horas que se encuentre sentado, el evitar cargar pesos sin fajas, así como realizar rutinas periódicas de estiramiento muscular tanto de cuellos, hombros como cintura y piernas.

Así mismo, se busca minimizar los riesgos por lo que se aconseja tener activo un programa de seguridad y salud en el trabajo y contar con los implementos y materiales de uso rutinarios para el estibador, así como la correcta inducción de cómo poder utilizarlo sin causarse lesiones.

De esta manera, el constante seguimiento de la enfermedad ocupacional para los estibadores es vital y debe establecerse con regularidad, evitando que la enfermedad empeore o los dolores se hagan mucho más fuertes, lo que va impedir a largo plazo que continúe con las actividades que realiza con normalidad.

**Clima laboral.** De acuerdo con Human Pull (2021) señala que el clima laboral es la percepción que posee cada trabajador en función del ambiente laboral del lugar en el cual labora que involucra elementos físicos, emocionales que se encuentran influenciados por la relación de compañeros de trabajo, motivación y compromiso.

En ese sentido, el clima laboral se define como el entorno en el cual realizan actividades laborales el trabajador, de modo que influye en el modo de realizar las labores diarias dentro de la jornada laboral, la cual se verá involucrada por los estados de ánimo del mismo y la satisfacción que perciban dentro de la empresa.

Para Gonzáles (2020) en cuanto a clima laboral se refiere al ambiente que influye en el lugar del trabajo y se encuentra relacionado con el estado de ánimo de los trabajadores y la satisfacción que sienten al realizar las actividades laborales establecidas permitiendo lograr productividad y alcanzar mayor rendimiento.

Asimismo, la empresa u organización que cuente con un clima laboral bueno conlleva a que los trabajadores cumplan con sus funciones de manera eficiente y que el trabajo en equipo y la comunicación logre el objetivo diario de cada labor dentro de la jornada.

Adicionalmente a ello, para mantener un buen clima laboral dentro de una empresa se deben tener en cuenta diversos elementos elementales, los cuales son los siguientes:

- Flexibilidad de horarios en el lugar de trabajo.
- Facilidades de conciliación del trabajador vinculados a empresa y la familia.
- Reconocimiento de logros y evolución del empleado.
- Recompensas y premios por esfuerzos extras.
- Fomento del trabajo en equipo y un entorno de apoyo.
- Favorecer el aprendizaje y desarrollo del trabajador.
- Establecer responsabilidades y autonomía a los trabajadores.
- Establecer relaciones personales con los empleados.
- Fomento de actividades que refuercen el trabajo en equipo.
- Equipamiento de los recursos necesarios para que el trabajador se sienta cómodo en la empresa.
- Equipamiento de materiales cómodos y confortables en las oficinas para los empleados (Coll, 2020).

En ese sentido se puede establecer que para que una empresa tenga un ambiente laboral adecuado se deben cumplir aspectos como impulsar la formación, capacitaciones, trabajo en equipo, flexibilidades en los horarios, buenas relaciones, recursos para que el trabajador pueda desarrollar las actividades de manera correcta y sentir que el clima es el mejor para lograr una mayor productividad.

Así mismo, se deben de elaborar estrategias como incentivos mediante premios debido a que se alcanzaron logros diarios del trabajo en equipo realizado

de tal manera que se ejecute de manera eficiente cada vez que culminen la funciones durante la jornada laboral.

Es así que dentro del ámbito de estudio es importante que cuando se realicen actividades relacionadas a la manipulación de la carga cuente con un ambiente laboral bueno ya que permite que las ejecuciones de las actividades se realicen de manera correcta incrementando la productividad de la empresa.

Al trabajar en actividades peligrosas es fundamental que las empresas fomenten el desarrollo profesional de los trabajadores ya que es necesario que el espacio o lugar en el cual desarrollen sus actividades cuente con los recursos necesarios para poder culminar la jornada laboral de manera satisfactoria.

Muchas veces los trabajadores portuarios no cuentan con equipos adecuados y cómodos los cuales puede generar un malestar y que se sientan fatigados por dicha condición, la cual debe ser subsanada ya que podría conllevar a generar un accidente grave el cual podría causar la muerte o la pérdida o desperfectos de la carga.

Es por ello que se señala que a los trabajadores portuarios se les debe procurar brindar todas las facilidades necesarias para que puedan sentirse satisfechos y poder realizar una correcta ejecución del manejo de carga y descarga que realizan en el terminal portuario.

## Figura 8

### *Clima laboral*



*Nota.* El clima laboral es importante para los trabajadores portuarios, ya que tiene que conservar una buena relación para poder trabajar de la mejor manera, sin poner en riesgo la vida (Tomado de <https://www.frenteemplio.org/incumplimientos-laborales-estibadores-llevan-9-anos-sin-resolverse/>).

**Relaciones interpersonales.** Para Concepto (2021) las relaciones interpersonales son la base de la vida social y se encuentran en distintos y numerosos ambientes cotidianos tales como la familia, en las amistades, contexto laboral, clubes deportivos, y muchos más, siempre y cuando el vínculo que exista entre dos o más personas se comunique de manera sostenida.

Las relaciones interpersonales son de gran importancia ya que son la base de la personalidad del ser humano y que pueden generar enormes satisfacciones o de mucho sufrimiento dependiendo de las decisiones que realicemos y del tipo de relaciones que establezcamos. El autor describe las relaciones en 5 tipos: Relaciones íntimas, superficiales, circunstanciales, de rivalidad y familiares.

Las relaciones íntimas tratan de enormes vínculos de confianza y pueden perdurar en el tiempo, las relaciones superficiales se desenvuelven en etapas formales y no muy profundas, ya sean placenteras o no; las relaciones circunstanciales involucran a personas con quienes compartimos diario, pero no hay un profundo apego, la de rivalidad parte de la enemistad y, por último, la relación familiar, el cual vincula el árbol familiar o genealógico.

Por otro lado, según los autores Miralles y Carrera (2021) las relaciones interpersonales son una manera necesaria de interactuar de toda la humanidad, ya que, al no solo contar con la capacidad de comunicarse, también siente la necesidad de hacerlo para su sobrevivencia ya que la humanidad está en constante evolución y cuenta con el sentido de ampliar los conocimientos que tiene para su bienestar.

Los autores mencionan que el ser humano buscará por instinto la aprobación de su grupo social, por ello cuando nace una especie de atracción u otro motivo, se da inicio a una relación y una vez establecida, si no se mantiene las condiciones que motivaron a las personas a relacionarse, aún es posible que exista la probabilidad de que puedan permanecer en contacto.

Entre las características que forman parte de la conducta peruana, existen algunas que son más valoradas que otras en el momento de considerar alguna interacción interpersonal con personas. Entre las más valoradas e influyentes están la comprensión, la lealtad, la alegría y la sinceridad; y entre los menos valorados se

encuentran el narcisismo, la violencia, la agresividad, la dominancia y los comportamientos caprichosos.

Se da por concluido que las relaciones interpersonales han existido desde siglos atrás debido a que siempre se ha vivido en un espacio sociocultural, y que desde entonces se ha estado conviviendo con otros individuos cotidianamente lo que permitió conocerse entre sí, y que ha ido evolucionando de acuerdo a las necesidades y situaciones que se han presentado a lo largo de la historia de la humanidad.

Actualmente, en la vida cotidiana del ser humano, diversos aprendizajes se adquieren en conjunto con la socialización, el cual se adquiere a través de experiencias obtenidas en el rol social, ya sea familiar, recreativo, educativo, religioso o económico. Mayormente, en el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, aunque no con todos los trabajadores, para ello es recomendable gestionar las emociones positivas para poder generar y mantener un ambiente de confianza y comunicación.

**Comunicación.** Para Peiró (2021) en la comunicación, es de vital importancia que exista un buen entendimiento en el intercambio de información que se produce entre dos o más humanos, ya que ellos además de necesitar comunicarse para expresar lo que sienten, el propósito de dicho proceso es organizarse en sociedad, preguntar, dar opiniones, resolver dudas e intercambiar datos o información sobre un tema determinado.

El autor menciona que con el fin de que se lleve a cabo una comunicación de manera eficaz, los siguientes elementos deben intervenir:

-Emisor: Aquel que emite un mensaje.

-Receptor: Aquel que recibe el mensaje del emisor.

-Mensaje: Información o datos que llegan al receptor.

-Canal: Medio por donde se transmite el mensaje, tales como internet o celulares.

-Código: Conformado datos y reglas que comparten el emisor y receptor para comprender la información.

Entre las funciones principales de comunicación se encuentra la función representativa la cual se da cuando se informa de manera objetiva un hecho o noticia, la emotiva que expresa sentimientos o emociones, la apelativa que se produce cuando se quiere llamar la atención del receptor, la función de contacto, cuyo objetivo es iniciar, interrumpir o reanudar una conversación en un momento determinado y la poética, el cual suele utilizarse en el aspecto literario.

En relación a Todo sobre comunicación (2020) existen varios tipos de comunicación, entre las cuales se encuentra la comunicación laboral. Dicha comunicación comprende el intercambio de mensajes que se realiza entre los diversos miembros de una empresa, ya sea que se trate entre trabajadores y gerentes o con el público externo.

Una buena comunicación laboral es sumamente importante para las empresas ya que toda compañía debe contar con adecuados procesos de

comunicación para funcionar y generar un buen clima laboral y una cultura organizacional, pero si los conflictos por la mala comunicación son constantes, el rendimiento de la empresa empieza a decrecer y las ganancias de la misma se ven afectadas.

Entre los factores que mejoren la comunicación, se encuentra el trabajo en equipo, el cual es primordial de toda compañía, prevenir problemas también es válido, realizar reuniones de integración ayuda a mejorar la interacción entre el personal laborador, efectuar talleres para saber puntos de vistas de subordinados o compañeros y por último, motivación, el cual logrará un buen ambiente profesional y generará mayor confianza y un mejor vínculo entre compañeros

Se puede decir que a los seres humanos les gusta vivir en sociedad desde tiempos antiguos, y que, para llegar a una meta u objetivo común, sea cual sea y con el propósito que se tenga, hará falta algún tipo de comunicación. Es por ello que la comunicación es fundamental en las sociedades humanas ya sea en situaciones legales, sociales, íntimos, culturales o hasta religiosas donde siempre se requerirán de dos o más personas.

Cabe resaltar que, específicamente en un ambiente laboral, toda mejora si la comunicación es amena y satisfactoria, el cual se verá reflejada en el aumento de la producción y el aumento de beneficios que va a percibir la organización, y que también repercutirá en los trabajadores ya sea desde mejoras a nivel salarial hasta ascensos, porque todo colaborador debe beneficiarse por el éxito de la empresa.

**Participación.** De acuerdo con MacNeil (2021) la participación es la relación que el equipo tiene con el trabajo y el entusiasmo que demuestran. Aquellos empleados que sienten un compromiso con el trabajo, se sienten empoderados para lograr abordar las responsabilidades o tareas, aportar todo el potencial en nuevas ideas y entablar relaciones sólidas con los respectivos compañeros de equipo.

Uno de los beneficios al priorizar la participación es que se puede retener a los mejores talentos por más tiempo debido al impacto que han generado en su trabajo generando frutos a largo plazo. Otro beneficio de priorizar la participación es que aumenta la moral de los que conforman el equipo, lo que ocurre porque los empleados colaboran y entablan más relaciones interpersonales lo que genera una mayor satisfacción.

Entre las diversas formas de aumentar la participación se encuentran conectar el trabajo diario con los objetivos, proporcionar claridad sobre las tareas y roles, enfocarse en las fortalezas de los empleados, ofrecer oportunidades de participación a los demás empleados, establecer relaciones sólidas, fomentar la colaboración, definir valores compartidos, fomentar la toma de decisiones, combatir la inseguridad y fomentar hábitos de trabajo sostenibles.

En respectiva con lo que dice Millán (2019), la participación de los trabajadores es la intervención mental y emocional en situaciones de grupo, cuyo proceso aprovecha la máxima capacidad de los empleados la cual alienta a

contribuir con los objetivos del grupo y a compartir la responsabilidad por tales objetivos.

Dicha participación es un factor clave para el éxito ya que la empresa por sí misma no puede dar solución a todos los conflictos que el respectivo ámbito plantea, por tal motivo están los empleados y los representantes quienes cuentan con la suficiente experiencia y conocimiento sobre el cómo se efectúa el trabajo y su efecto que ocasiona. Por ende, su estrecha participación y colaboración entre empleado y empleador ayuda a encontrar soluciones a problemas comunes.

Entre las diversas actividades que los trabajadores realizan para asegurar su participación, están las siguientes: Formulación, identificación de peligros y evaluación de riesgos; elaboración, implementación y control de los planes de trabajo, realización de pruebas técnicas y por último, investigación de incidentes o accidentes o cualquier condición de trabajo que se considera poca segura o peligrosa.

Además de contar con opiniones de excelente magnitud por parte de los trabajadores, contar con su colaboración y participación de los empleados ayuda a mejorar económicamente y productivamente la empresa al igual que ayuda en la prevención de riesgos laborales. No cabe duda que la participación de empleados forma parte vital en el funcionamiento de una organización.

La participación e involucración constante por parte de los trabajadores en eventos o actividades tales como reuniones de trabajo cuyo objetivo es buscar y

conseguir mejoras es de suma importancia, la cual afectará en la propia seguridad y confianza del empleado y sus compañeros, haciendo que se sientan empoderados para crecer y expandir sus habilidades y puedan enfrentar diversos desafíos a medida que se presenten.

**Motivación laboral.** Para Qualtrics (2021) indica que la motivación laboral es la forma de influir en los trabajadores para que puedan mantener, mejorar, desarrollar o cambiar el rendimiento o comportamiento, de tal manera que la empresa logre incentivar a través de técnicas de la mejor manera para alcanzar mejores objetivos.

Debido al ambiente laboral donde operan los estibadores donde el trabajo no para, un puerto no para, esto quiere decir que se trabaja las 24 horas del día por lo tanto el cansancio muchas veces les juega en contra bajando así la intensidad y eficiencia del trabajo a realizar.

En cuanto menciona el autor en el párrafo anterior, la motivación puede influenciar enormemente en el desarrollo de los trabajos en el puerto APM Terminals e incluso en el crecimiento profesional de los estibadores ya que existe la estimulación de mejora y cambio.

Para Up (s.f.) define a la motivación laboral como el estímulo que debe ser propuesto de manera diaria para los empleados, la motivación contribuye a mantener un agradable ambiente de trabajo y a su vez trabajadores que se vuelven muy proactivos. En cuestión de porcentajes, un trabajador feliz es 31% más eficiente y 12% más productivo.

El trabajo de ejercen los estibadores como se mencionó anteriormente no se detienen las actividades, muchas veces los horarios de trabajo no son fijos por lo cual, los estibadores rotan de turno, lo que quiere decir, puede un trabajador tener turno en las mañanas y a la semana siguiente tener turno en las noches.

Las rotaciones de horario en los trabajadores muy aparte de generar un desgaste físico también generan un desgaste mental, por lo que muchas veces se puede notar a trabajadores desganados o que no realizan las operaciones de manera correcta e incluso muestran un mal ánimo.

Muchas veces o casi siempre la mente logra dominar el cuerpo y un claro ejemplo es cuando la empresa muestra una preocupación por los trabajadores y se propone en darles un tipo motivación día tras día ya que se trata más de un trabajo mental que físico.

La empresa gana mayor productividad al ofrecer las motivaciones como parte del ámbito laboral puesto que así los estibadores están más activos y a la misma vez más atentos a las cosas que pasan a su alrededor evitando así también que puedan ocurrir accidentes dentro de APM TERMINALS.

Como se podrá notar más adelante existen diferentes tipos de motivaciones y no todas son de forma monetaria y es que la motivación va más allá de entregar dinero a los trabajadores, es sobre todo de transformar la mente de manera positiva y reforzar el ánimo en completamente todos los estibadores.

Muchos accidentes ocurren de manera diaria solo porque los trabajadores no se encuentran de buen ánimo, distraídos por el cansancio, etc. y los puertos no son excepciones y los estibadores que realizan diferentes funciones en APM terminals son las personas que más se exponen.

Los estibadores portuarios como los que laboran en APM terminals requieren de esa motivación debido a que el trabajo a realizar es muy pesado y la motivación distrae al estibador de ese pensamiento negativo estimulando para que puedan dar más de lo que dan, transforma el ánimo de todos los trabajadores cuidándose entre ellos, reduciendo así el riesgo de accidentes, en lo que vuelve a un puerto mucho más eficiente y con alta productividad.

### **Figura 9**

#### *Motivación laboral*



*Nota.* La motivación laboral se enfoca en estimular al trabajador a superarse y lograr sus objetivos, a su vez los vuelve más eficientes y eficaces (Tomado de: <https://www.future-events.cl/wp-content/uploads/2021/04/motivacionlaboralpuerto.jpg>).

**Motivación intrínseca.** Para Uliaque (2017) indica que la motivación intrínseca nace dentro de la persona misma, quiere decir de otro modo que las personas se auto administran la motivación lo que le genera a al individuo esforzarse para lograr cumplir con la meta propuesta.

Se describe entonces a la motivación intrínseca entonces a la actividad donde la persona lleva a su mente pensamientos, imágenes, personas, etc. que de alguna u otra forma le producen una motivación para que el individuo pueda continuar con sus labores sin buscar obstáculos hasta alcanzar lo que se ha propuesto.

Algunas empresas no muestran algún tipo de motivación laboral para con sus empleados, es ahí donde se hace función de la motivación intrínseca donde el empleador se mentaliza y se auto motiva para sentirse una persona autónoma y ante los compañeros volverse una persona competente.

La motivación intrínseca implica también una elevada autoestima en el individuo donde el mismo dispone del ánimo, para lograr una motivación intrínseca no se requiere de motivaciones externas ya que el origen parte de la misma persona.

Por decirlo de una forma más resumida Saez (s.f.) describe a la motivación intrínseca como la que impulsa a realizar diversas cosas simplemente por el placer de querer realizarlas y el fruto de lo realizado es la propia recompensa a su vez describe también como mecanismo racional a la motivación.

El trabajo en puerto de APM terminals es cada vez más complejo debido a que se actualizan en tecnología agilizando el tráfico de buques, lo que indica una mayor entrada de los mismos y por consecuencia una mayor cantidad de carga que será después trabajo de los estibadores el ver por ella.

Entonces los trabajos para los estibadores son sobrecargados y algunas veces complejas en lo que se podría decir difícilmente que un trabajador pueda disfrutar de lo que realiza para lo que debería encontrar APM terminals un ambiente adecuado para de tal manera motivar a los estibadores.

No siempre un estibador portuario espera la respuesta y preocupación de la empresa para que pueda realizar sus actividades con mejor ánimo, sino que piensa en su familia, en los proyectos personales a futuro, etc. es lo que a el individuo lo motiva y así ejercer sus labores con más entusiasmo.

Es la iniciativa propia que toma el trabajador sin recibir algún tipo de motivación externa, ya que él se vuelve una persona independiente de los pensamientos para estimularse de manera positiva en su ámbito laboral llegando a transmitir esa energía a los compañeros de trabajo.

**Motivación extrínseca.** Rovira (2017) menciona que la motivación extrínseca se refiere al motivo por el que un individuo realiza una actividad o determinados trabajos sujetos a factores externos, siendo la motivación negativa o positiva no depende de la persona.

Quiere decir que la persona no puede llevar el control de la motivación, por lo tanto, este puede recibir premios o recompensas que han sido obtenidas por las labores realizadas, pudiendo ser un mensaje positivo verbal o a través de medios monetarios que se le hace la motivación.

El tipo de motivación externa puede volverse un entorno negativo ya que la persona no puede generar su propio estímulo, propia motivación y se queda en la constante espera que agentes externos como las empresas adquieran conciencia para poder estimular a los trabajadores.

En todo caso la administración de APM terminals callao debería reconocer el sacrificio que hace cada uno de los estibadores para ejercer las labores, aunque si bien es cierto ya tienen un sueldo por dicha acción pues un incentivo adicional ayudaría también a que el esfuerzo que dediquen los estibadores incremente.

Para Adsuara (2020) describe a la motivación extrínseca como la que te da incentivos y consecuencias proporcionadas por el ámbito como, por ejemplo: dinero, alimentos, premio, reconocimiento ante el público, etc. procedentes de la conducta mostrada.

Los trabajadores portuarios al momento de realizar sus labores conocen el motivo por el que lo hacen, pero en momentos distintos se les sugiere realizar otras labores, es ese momento donde el trabajador comienza a cuestionarse sobre si continuar o parar, se cuestiona también sobre si podría recibir algo a cambio.

Se debe mencionar que la mayoría de actividades que realiza un trabajador portuario en APM terminals callao es física lo que demanda mucho cansancio y solicitarle trabajo extra y que a la vez lo realice con mayor ímpetu es sobre exigir al trabajador.

Si el trabajador portuario supiese que al realizar diversas actividades extras o que si las actividades cotidianas se dará un tipo de motivación por parte de APM terminals pues el trabajo mostrará mayor empeño y eficiencia al momento de realizar sus actividades.

***Motivación trascendente.*** Para Oriol (2017) admite que muchas veces la motivación trascendental pasa desapercibida al no ser muy usual, indica también que dicha motivación consiste en satisfacer a otros es decir impulsar a actuar siendo consciente de las acciones propias para otras personas.

Se relaciona a dicha motivación como una generosidad y donde se entiende también que las necesidades entre los trabajadores portuarios no son diferentes a la de cualquier otro trabajador perteneciente a APM terminals callao o alguna otra empresa.

Al hablar de generosidad puede existir entre los trabajadores portuarios también se relaciona con la empatía, porque entre ellos se pueden apoyar para realizar las actividades de manera eficiente como es la carga y la descarga que son actividades que demandan mucho tiempo y esfuerzo.

Estos trabajos requieren gran concentración porque se pone en peligro tanto la carga como la salud de los trabajadores portuarios, por lo tanto, es apoyo moral que se puedan dar ellos será fundamental para una eficiencia y eficacia durante las operaciones.

Según Nicusa (2015) define la motivación trascendental como las decisiones que puede tomar una persona en su ámbito laboral de acuerdo a sus conocimientos y enseñanzas sobre la ética profesional y moral, así como también la de sus valores personales.

Dentro de APM terminals callao los trabajos al ser rotativos debido a ser un puerto que no se detiene pues los trabajadores también cambian y es ahí cuando adaptarse a un nuevo grupo de trabajo puede tornarse dificultoso debido a que también la rutina resulta ser diferente.

Los trabajadores portuarios muestran una motivación trascendental para con los compañeros al momento de querer ayudar o también hay quienes les gusta enseñar a aquellos compañeros que se integran al grupo de trabajadores portuarios dentro de APM terminals callao.

Se logra encontrar mucha mayor satisfacción cuando un trabajador portuario puede realizar actividades conociendo el beneficio que genera dentro de sus compañeros como de la empresa mostrando así un mejor ambiente laboral con la empatía y respectivamente la motivación trascendental.

## **2.4 SUTRAMPORPC**

El Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao o SUTRAMPORPC representa la estiba del puerto del Callao, quienes brindan servicios en 3 turnos rotativos, los 365 días del año e incluso los días feriados (Sutramporpc del Perú, 2021).

El Sindicato fue fundado el 27 de agosto del año 2000, inicio actividades el 27 de agosto de 2015. Cuenta como afiliados a la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Perú (FEMAPOR).

Los afiliados de SUTRAMPORPC prestan servicios en el terminal portuario de APM Terminals Callao, y conforman un grupo de 550 integrantes (Sede Callao del gremio de trabajadores portuarios), quienes se desenvuelven en diversas especialidades tales como estibadores, wincheros-grueros, portaloneros, tarjadores, capataces, etc.

Además, el gremio a nivel nacional se sabe que suman en conjunto alrededor de 4000 trabajadores, quienes se encuentran federados a través de las organizaciones mencionadas tales como FEMAPOR y la CTP, quienes forman parte del recurso humano encargado de ayudar en las operaciones de carga/descarga en los puertos a nivel nacional.

**Figura 10**

*SUTRAMPORPC*



*Nota.* El Sindicato fue formado a mediados del año 2000, agrupando a trabajadores portuarios quienes se rigen por la Ley N° 28766 (Tomado de: <https://www.facebook.com/Sutramporpc-del-Per%C3%BA-101631945014589/photos/112128387298278>).

## **2.5 Terminal Portuario de APM Terminals Callao**

APM Terminals Callao es el operador del Terminal Multipropósito del puerto del Callao, considerado como el más grande del Perú. Inició operaciones el 1 de julio de 2011 y se mantiene realizando actividades en beneficio del comercio portuario exterior (APM Terminals, 2021).

El Terminal Norte Multipropósito se encuentra preparado para mover carga contenedorizada, fraccionada, granel sólido, carga rodada, la cual representa una participación de casi el 40 % de la carga de contenedores y el 70 % de la carga general, sin contar la carga mineral (APM Terminals, 2021).

El Terminal presta servicios de embarque y descarga de contenedores con Grúa Pórtico de Muelle; servicios de embarque y descarga de contenedores sin Grúa Pórtico de Muelle; servicios a la carga fraccionada, granel sólido, granel líquido, rodante y pasajeros.

El Terminal cuenta con una infraestructura portuaria compuesta por siete (7) muelles que están clasificados en amarraderos A, B, C, D Y E. Dichos amarraderos poseen características particulares propias los cuales pueden ser visualizadas en la siguiente imagen.

**Figura 11**

*Características de la infraestructura portuaria de APM Terminals Callao S.A.*

Muelle	Amarradero	Operación	Longitud (metros)	Profundidad (metros)	Ancho (metros)
Muelle 1	Lado A	Multipropósito	182,80	10,00	30,00
	Lado B				
Muelle 2	Lado A	Multipropósito	182,80	10,00	82,80
	Lado B				
Muelle 3	Lado A	Multipropósito	182,80	10,00	82,80
	Lado B				
Muelle 4	Lado A	Multipropósito	182,80	10,00	30,00
	Lado B				
Muelle 5	Lado A	Contenedores	390,00	12,00	207,20
	Lado C	Tranquero	207,20	11,00	
	Lado D	Contenedores	560,00	15,50	
Muelle 7	Lado A	Hidrocarburos	262,90	10,50	N/A
	Lado B		262,90	9,50	
Muelle 11		Multipropósito	280,00	15,50	N/A

Fuente: Página web del Concesionario.  
Elaboración: Gerencia de Regulación y Estudios Económicos del Ostrán.

*Nota.* Se establece las características de los muelles tomando en cuenta el amarradero, operación, longitud, profundidad y ancho (Tomado de: <https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2021/07/id-2020-apmt.pdf>).

De acuerdo con el Contrato de Concesión, el Concesionario tiene derecho a la ejecución y/o prestación exclusiva de todos y cada uno de los servicios que se puedan brindar dentro de la infraestructura portuaria, con excepción de los servicios de practicaje y remolcaje, los cuales están sujetos al REMA del OSITRÁN. Así, bajo dicho esquema, los servicios que el Concesionario puede prestar se encuentran clasificados en dos tipos:

-Servicios Estándar: Aquellos servicios que brinda el Concesionario obligatoriamente a todo usuario que lo solicite y comprende en el caso de embarque, desde que ingresa la carga al terminal hasta que la nave en que se embarque sea desamarrada para que zarpe. En el caso de descarga, comprende desde el amarre de la nave hasta el retiro de la carga por el usuario. En ambos casos el servicio incluye la permanencia de la carga en el terminal hasta un tiempo determinado libre de pago, así como cualquier

gasto administrativo, operativo u otros que implique la prestación del servicio. Los servicios estándar se clasifican en:

- Servicios en función a la nave: El único Servicio Estándar en función a la nave que presta el Concesionario es el uso o alquiler de amarradero, el cual comprende la utilización de los amarraderos del terminal, e incluye amarre y desamarre de la nave. Por la prestación de este servicio, el Concesionario está facultado a cobrar una tarifa por metro de eslora de la nave y por hora o fracción de hora.
- Servicios en función a la carga: Los servicios estándar a la carga comprenden los servicios de descarga y/o embarque de cualquier tipo de carga, así como la utilización de la infraestructura y equipamiento portuario. La tarifa por el Servicio Estándar a la carga podrá ser cobrada a la nave o al usuario, según los términos de contratación acordados por las partes en el contrato de transporte marítimo, los que deberán ser consignados en el conocimiento de embarque. En el caso de los pasajeros, la tarifa será cobrada a la agencia marítima. Es importante destacar que, para el servicio de transbordo de carga dentro del Terminal, la tarifa por el Servicio Estándar en función a la carga se cobra una sola vez e incluye desde la descarga hasta el embarque en la otra nave. Asimismo, incluye la permanencia en el terminal por 48 horas libres de pago.

-Servicios especiales: Servicios distintos a los servicios estándar que el Concesionario está facultado a prestar directamente o a través de terceros (Organismos Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público [OSITRAN], 2021).

## **2.6 Definiciones conceptuales**

### **2.6.1 Condiciones de trabajo**

Se refiere a las condiciones de trabajo se refieren al ambiente físico en que el empleado se encuentra desempeñando su trabajo, también se define como cualquier característica la cual puede tener influencia significativa pudiendo provocar riesgos de salud y seguridad al trabajador (Ocsa y Huayra, 2017).

**Jornada laboral.** Es el tiempo constante en la que un trabajador portuario presta un servicio para el desarrollo de una actividad ya sea física o intelectual dentro de un terminal portuario, por la cual se dará una remuneración económica por parte de la empresa empleadora (Hegel, 2021).

**Salario.** Se le conoce como remuneración o sueldo, la cual es la cantidad de dinero que recibe un trabajador a cambio del tiempo invertido el cual se encuentra estipulado en el contrato que se firma previamente a la contratación (Concepto, 2021).

**Contrato laboral.** Es una herramienta básica de conformidad establecida entre dos partes, el trabajador y su respectivo empleador, en donde el primer mencionado está bajo compromiso a realizar determinadas funciones y seguir lo que su empleador le instruye (Roldán, 2021).

**Beneficio social.** Se entiende por beneficio social al retribuir de manera no monetaria que se le ofrece al trabajador o empleado muy aparte del salario común

que se tiene, es la retribución por las labores ejercidas consiguiendo maximizar el sueldo teniendo a familiares también como beneficiarios (Triangle Solutions, 2021).

### **2.6.2 Disponibilidad laboral**

Condición sobre la cual una empresa contrata a un trabajador para realizar tareas específicas en determinados momentos, para lo cual es necesario que el empleado se encuentre disponible, es decir sin realizar actividades comunes, y solo se encuentre presto para brindar servicio bajo la solicitud del empleador (Zuñiga, 2021).

**Seguridad y salud en el trabajo.** Disciplina que tiene como principal objetivo de desarrollar condiciones, el medio ambiente y salud en el trabajo para que sean favorables de tal manera que se mejoren aspectos relacionados con el bienestar físico, mental y social de los trabajadores con el fin de prevenir lesiones y enfermedades que pueden ser causadas por las actividades laborales en el trabajo (Cañas, 2021).

**Clima laboral.** Se refiere al ambiente que influye en el lugar del trabajo y se encuentra relacionado con el estado de ánimo de los trabajadores y la satisfacción que sienten al realizar las actividades laborales establecidas permitiendo lograr productividad y alcanzar mayor rendimiento (Gonzales, 2020).

**Motivación laboral.** Determina a la motivación laboral a la manera en la que se influye en los trabajadores para así mejorar en todo aspecto, aquello se da por

medio de la empresa, la técnica que puedan utilizar para ejercerlas en sus empleadores. (Qualtrics, 2021).

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 Formulación de la hipótesis**

#### ***3.1.1 Hipótesis general***

$H_i$ . Existe relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021.

$H_o$ . No existe relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021.

(Ver Anexo 3).

### **3.1.2. Hipótesis específicas**

-Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

H<sub>0</sub>. No existe entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

-Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>. Existe relación entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

-Hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>. Existe relación entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

-Hipótesis específica 4

H<sub>3</sub>. Existe relación entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

### **3.1.3. Variables**

**Variable de asociación: Condiciones de trabajo.**

Dimensiones:

-Jornada laboral.

-Salario.

-Contrato laboral.

-Beneficio social.

**Variable de supervisión: Disponibilidad laboral.**

Dimensiones:

-Seguridad y salud en el trabajo.

-Clima laboral.

-Motivación laboral.

## **CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **4.1 Diseño de la Investigación**

En relación con el presente trabajo de investigación, observando las características metodológicas tomando en cuenta lo señalado por Supo (2020), Hernández y Mendoza (2018) y Valderrama (2018) se determinó que el presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativa, tipo básico, nivel relacional y diseño no experimental de corte transversal.

De acuerdo con lo que señala Supo (2020) los estudios de enfoque cuantitativo se caracterizan por hacer uso exclusivo de la estadística en relación con el análisis de los datos, proceso que se lleva a cabo de manera secuencial buscando probar hipótesis empíricas.

En ese sentido, tomando en cuenta lo señalado por el autor, el estudio que se realizó es de enfoque cuantitativo, ya que para poder responder al objetivo

general de la investigación se tuvo que hacer uso de la estadística, en un proceso estructurado que conllevó a realizar la comprobación de las hipótesis.

Con relación al tipo básico, Valderrama (2018) sostiene que son estudios los cuales no tienen aplicación práctica, ya que al ser denominados puros o fundamentales solo se orientan a generar mayor conocimiento sobre una línea de investigación, sin buscar pretender que los resultados tengan utilidad práctica.

Tomando en cuenta el propósito cognoscitivo del presente estudio, donde se pretende establecer un conocimiento base que muestre la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021, no se llega a resolver la problemática observada de manera práctica, pero se acumula información donde se pueden tomar decisiones para seguir realizando estudios de carácter científico.

Sobre el nivel relacional, Supo (2020) señala que agrupan estudios los cuales buscan establecer relaciones entre variables (bivariados), sin pretender establecer relaciones causales, sino relaciones consideradas casuales en relación con la problemática observada.

En ese sentido, sobre el nivel relacional en razón del presente trabajo de investigación se hallan coherencias ya que se realizó un análisis bivariado entre las variables “condiciones de trabajo” y “disponibilidad laboral”, de manera que se

podieron comprobar las hipótesis planteadas tomando en cuenta los referentes del estudio.

Con relación a los estudios de diseño no experimental de corte transversal, Hernández y Mendoza (2018) señalan que son aquellos los cuales no manifiestan manipulación de variables, cuyo análisis es realizada a partir de la recolección de datos llevada a cabo en un solo momento.

En relación con lo establecido por los autores, el presente trabajo de investigación es de diseño no experimental de corte transversal ya que las variables “condiciones de trabajo” y “disponibilidad laboral” fueron analizadas de manera natural, tomando en cuenta una sola medición en la muestra estudiada.

A continuación, se muestra el diagrama respectivo de un estudio de nivel relacional, lo cual además plasma las variables del presente estudio:

Donde:

M = Muestra de estudio compuesta por los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC quienes prestan servicio en APM Terminals Callao, 2021.

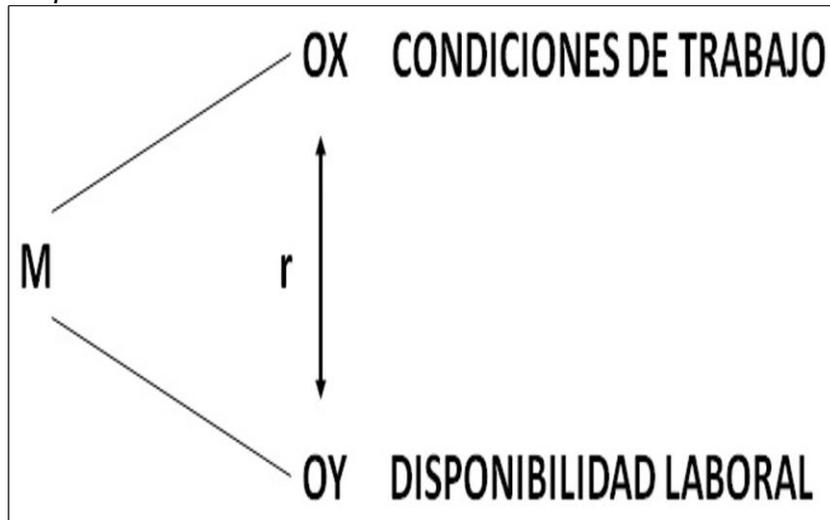
O<sub>x</sub> = Condiciones de trabajo.

O<sub>y</sub> = Disponibilidad laboral.

r = Relación entre dichas variables.

**Figura 12**

*Esquema relacional*



*Nota.* Los estudios relacionales se caracterizan por ser bivariados, los cuales buscan establecer relaciones probabilísticas entre conceptos que vinculan a una problemática específica de la realidad (Elaboración propia)

## **4.2 Población y muestra**

### **4.2.1 Población**

De acuerdo con lo señalado por Supo (2020) la población de estudio está conformado por un conjunto de elementos que son de interés para el investigador, quienes poseen además características comunes susceptibles de ser observados en un entorno específico.

En ese sentido, la población estuvo conformada por todos los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC quienes prestan servicio en APM Terminals

Callao, 2021, quienes en total representan a una cantidad numérica de 550 unidades de estudio sobre los cuales se observarán las variables de estudio.

#### 4.2.2 Muestra

Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, estableciéndose un nivel de confianza de 95 %, el cual determinó que se considerase un conjunto de 226 unidades de análisis en quienes se medirán las variables “condiciones de trabajo” y “disponibilidad laboral”.

Según Hernández y Mendoza (2018) señala que el muestreo aleatorio simple se establece cuando todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos, lo que conlleva a que las unidades de análisis sean elegidos al azar.

**Figura 13**

*Determinación de la muestra*

**Sample Size Determination**  
(Sample Size for Population Percentage Estimates)

**Inputs**

**Universe Size**  
If universe is less than 99,999, replace 99,999 with the smaller number  
550

**Maximum Acceptable Percentage Points of Error**  
5%

**Estimated Percentage Level**  
50%

**Desired Confidence Level**  
95%

**Results**

The Sample Size Should Be...  
226

Calculate      Reset      Exit

**Decision Analyst**  
The global leader in analytical research systems

Nota. Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó el programa “Decisión Analyst” con un error aceptable máximo del 5 % (Elaboración propia)

### 4.3 Operacionalización de variables

**Tabla 2**

*Definición operacional de la variable condiciones de trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Jornada laboral	-Tiempo -Refrigerio -Descanso	1,2,3,4, 5,6	(5) Muy en desacuerdo (4) En desacuerdo	Desfavorable [24 – 56] Algo favorable
Salario	-Condiciones de vida -Esparcimiento -Salud	7,8,9, 10,11, 12	(3) Indiferente (2) De acuerdo	[57 – 89] Favorable [90 – 120]
Contrato laboral	-Vínculo laboral -Cumplimiento -Funciones	13,14, 15,16, 17,18	(1) Muy de acuerdo	
Beneficio social	-Seguro de vida -Beneficios según Ley -Incentivos extras	19, 20, 21, 22, 23, 24.		

**Tabla 3**

*Definición operacional de la variable disponibilidad laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Seguridad y salud en el trabajo	-Plan de seguridad y salud en el trabajo -Equipos de protección personal -Enfermedades ocupacionales	1,2,3, 4,5,6	(5) Muy en desacuerdo (4) En desacuerdo (3) Indiferente (2) De acuerdo (1) Muy de acuerdo	Desfavorable [18 – 42] Poco favorable [43 – 67] Favorable [68 – 90]
Clima laboral	-Relaciones interpersonales -Comunicación -Participación	7,8,9, 10,11, 12		

Motivación laboral	-Motivación intrínseca	13,14,
	-Motivación extrínseca	15,16,
	-Motivación trascendente	17,18

#### **4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

##### **4.4.1 Técnicas**

La técnica de recolección utilizado en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, ya que fue la forma de cómo se obtuvieron los datos para poder responder al objetivo de la investigación.

##### **4.4.2 Instrumentos**

Se utilizaron dos instrumentos de medición de tipo documental para medir las variables condiciones de trabajo y disponibilidad laboral, cuyas características se desarrollan a continuación:

- a) Escala de medición sobre condiciones de trabajo (Ver Anexo 4): Dicho instrumento se encuentra conformado por 24 reactivos que establecen indicadores agrupados en las siguientes dimensiones: Jornada laboral, salario, contrato laboral y beneficio social, los cuales fueron medidos utilizando la escala Likert con las siguientes valoraciones: Muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, muy en desacuerdo; asignándole los valores de 5, 4, 3, 2, y 1 respectivamente cuya baremación se presenta en la siguiente tabla.

**Tabla 4***Baremación de la variable condiciones de trabajo y sus dimensiones*

Niveles	Condiciones de trabajo	Jornada laboral	Salario	Contrato laboral	Beneficio social
Favorable	90-120	6-14	6-14	6-14	6-14
Algo favorable	57-89	15-23	15-23	15-23	15-23
Desfavorable	24-56	24-30	24-30	24-30	24-30

El instrumento de medición fue validado por jueces expertos (Ver Anexo 5) y la confiabilidad determinada por la prueba de consistencia interna de Alfa de Cronbach. En ese sentido, para obtener la confiabilidad fue necesario realizar una prueba piloto encuestando a 8 trabajadores portuarios de características afines a la muestra estudiada, obteniéndose un valor de 0.998, lo cual determina que el instrumento tiene un nivel excelente de confiabilidad (Ver Anexo 6).

**Tabla 5**

*Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la escala de medición de condiciones de trabajo*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.998	24

b) Escala de medición sobre disponibilidad laboral (Ver Anexo 7): Dicho instrumento se encuentra conformado por 18 reactivos que establecen indicadores agrupados en las siguientes dimensiones: Seguridad y salud en el trabajo, clima laboral y motivación laboral, los cuales fueron medidos utilizando la escala Likert con las siguientes valoraciones: Muy de

acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, muy en desacuerdo; asignándole los valores de 5, 4, 3, 2, y 1 respectivamente cuya baremación se presenta en la siguiente tabla.

**Tabla 6**

*Baremación de la variable disponibilidad laboral y sus dimensiones*

Niveles	Disponibilidad laboral	Seguridad y salud en el trabajo	Clima laboral	Motivación laboral
Bueno	68-90	24-30	24-30	24-30
Aceptable	43-67	15-23	15-23	15-23
Deficiente	18-42	6-14	6-14	6-14

El instrumento de medición fue validado por jueces expertos (Ver Anexo 5) y la confiabilidad determinada por la prueba de consistencia interna de Alfa de Cronbach. En ese sentido, para obtener la confiabilidad fue necesario realizar una prueba piloto encuestando a 8 trabajadores portuarios de características afines a la muestra estudiada, obteniéndose un valor de 0.996, lo cual determina que el instrumento tiene un nivel excelente de confiabilidad (Ver Anexo 6).

**Tabla 7**

*Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para la escala de disponibilidad laboral*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.996	18

## 4.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Se hizo uso de la codificación de los datos considerando una matriz elaborado con el programa Microsoft Excel, el cual se realizó considerando cada uno de los indicadores y las dimensiones respectivas de cada variable, de manera que se pudo proceder con el análisis estadístico respectivo.

Así también, para el análisis de los datos se hizo uso de la estadística descriptiva y la estadística inferencial. La estadística descriptiva se realizó tomando en cuenta los rangos por niveles establecidos en la baremación tanto para las variables y las dimensiones. Así también, para la comprobación de la hipótesis se hizo uso de una prueba estadística de correlación.

Los valores del coeficiente de correlación estadística están dentro del rango de -1 a +1 como se muestra en la siguiente tabla. El signo del coeficiente indica la dirección y el valor absoluto indica la fuerza de la relación entre las variables y dimensiones estudiadas tomando en cuenta las actitudes de la muestra.

**Tabla 8**

*Interpretación de Coeficiente de Correlación*

Valores	Interpretación
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja

De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

---

#### **4.6 Aspectos éticos**

De acuerdo con los aspectos éticos, se aplicaron consentimientos informados a las unidades de análisis quienes formaron parte de la muestra de estudio, donde se les informó sobre las características del proceso de recolección de los datos, enfatizando en todo momento el carácter anónimo y el respeto por la privacidad de la información proporcionada (Ver Anexo 9).

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1 Análisis estadístico descriptivo

#### 5.1.1 Variable condiciones de trabajo

Según la tabla 9 y figura 14, en lo referente a la percepción de la variable condiciones de trabajo, el 72.6 % de la muestra encuestada lo percibe como desfavorable, el 15.5 % como favorable y el 11.9 % como algo favorable.

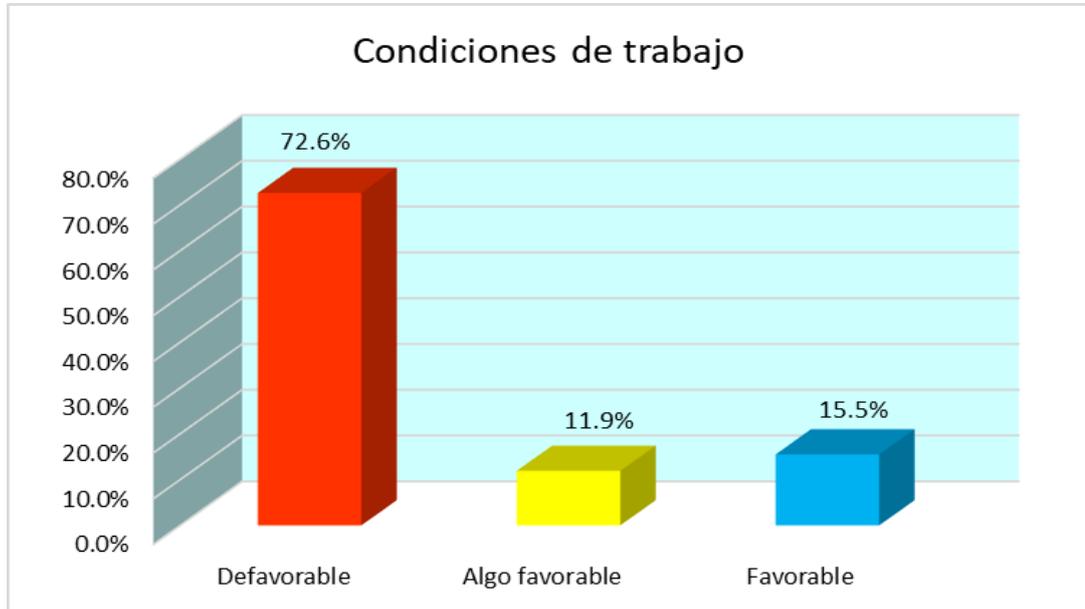
**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable condiciones de trabajo*

Niveles	Rango	N	%
Desfavorable	24-56	164	72.6
Algo favorable	57-89	27	11.9
Favorable	90-120	35	15.5
Total		226	100,0

**Figura 14**

*Distribución porcentual de la variable condiciones de trabajo*



*Nota. (Elaboración propia)*

### **5.1.2 Variable condiciones de trabajo por dimensiones**

La tabla 11 y la figura 30 muestran los resultados sobre los niveles de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo, los cuales son descritas a continuación:

-Sobre la dimensión jordan labora, se aprecia que un 56.2 % de la muestra encuestada lo percibe como desfavorable, el 30.5 % como algo favorable y un 13.3 % como favorable.

-Con respecto a la dimensión salario, los resultados muestran que el 73.5 % de la muestra encuestada lo percibe como desfavorable, el 17.7 % como algo favorable y el 8.8 % como favorable.

-En cuanto a la dimensión contrato laboral, los resultados muestran que el 70.4 % de la muestra encuestada lo percibe como desfavorable, el 15.9 % como algo favorable y el 13.7 % como favorable.

-Finalmente, respecto a la dimensión beneficio social, los resultados muestran que el 79.6 % de la muestra encuestada lo percibe como desfavorable, el 11.9 % como favorable y el 8.4 % como algo favorable.

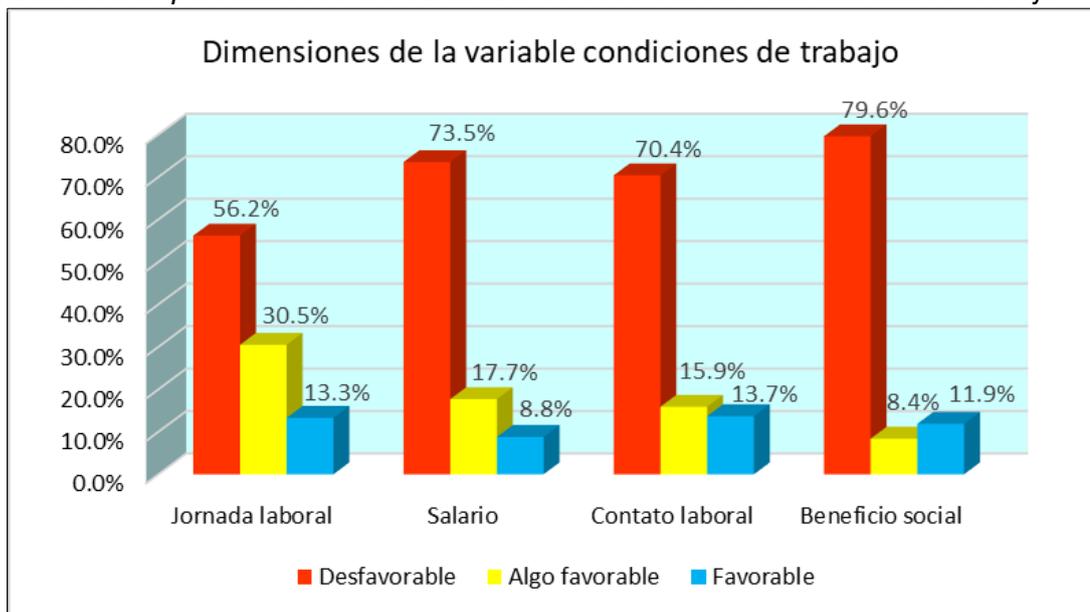
**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo*

Niveles	Rango	Jornada laboral		Salario		Contrato laboral		Beneficio social	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Desfavorable	6-14	127	56.2	166	73.5	159	70.4	180	79.6
Algo favorable	15-23	69	30.5	40	17.7	36	15.9	19	8.4
Favorable	24-30	30	13.3	20	8.8	31	13.7	27	11.9
Total		226	100,0	226	100,0	226	100,0	226	100.0

**Figura 15**

*Distribución porcentual de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo*



Nota. (Elaboración propia)

### 5.1.3 Variable disponibilidad laboral

Según la tabla 12 y figura 31, en lo referente a la percepción de la variable disponibilidad laboral, el 72.1 % de la muestra encuestada lo percibe como desfavorable, el 14.2 % como algo favorable y el 13.7 % como favorable.

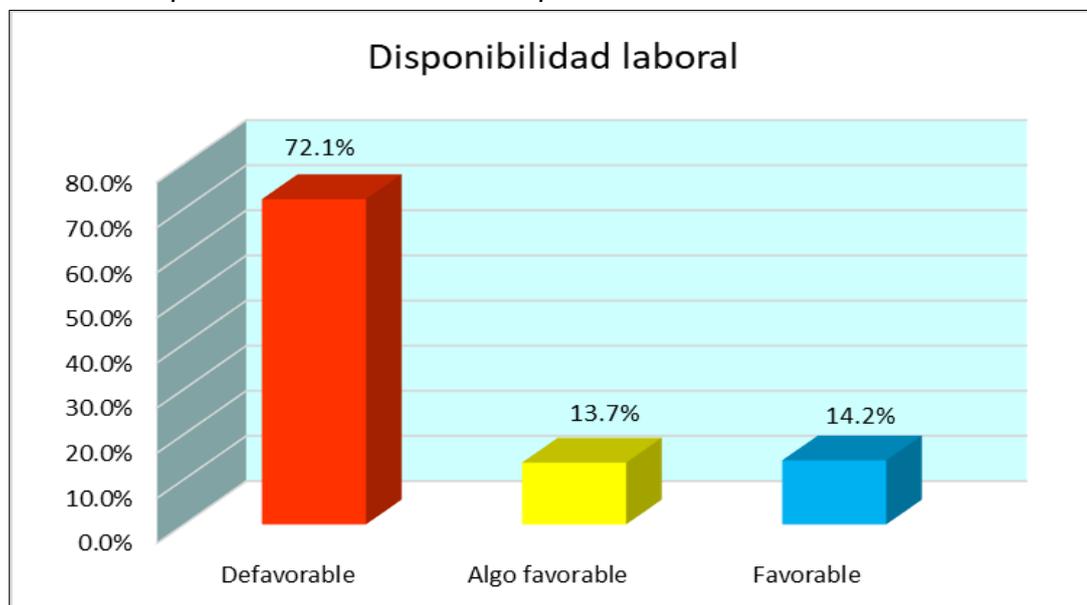
**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable disponibilidad laboral*

Niveles	Rango	N	%
Desfavorable	18-42	163	72.1
Algo favorable	43-67	31	13.7
Favorable	68-90	32	14.2
Total		226	100,0

**Figura 16**

*Distribución porcentual de la variable disponibilidad laboral*



Nota. (Elaboración propia)

#### 5.1.4 Variable disponibilidad laboral por dimensiones

La tabla 13 y la figura 32 muestran los resultados sobre los niveles de las dimensiones de la variable disponibilidad laboral, los cuales son descritas a continuación:

-Sobre la percepción referente a la dimensión seguridad y salud en el trabajo, se aprecia que el 75.2 % de la muestra lo percibe como desfavorable, el 15.9 % como algo favorable y el 8.8 % como favorable.

-Con respecto a la percepción de la dimensión clima laboral, los resultados muestran que un 78.8 % de la muestra encuestada lo percibe como desfavorable, el 12.4 % como algo favorable y el 8.8 % como favorable.

-Con respecto a la percepción de la dimensión motivación laboral, los resultados muestran que un 70.4 % de la muestra encuestada lo percibe como desfavorable, el 16.8 % como algo favorable y el 12.8 % como favorable.

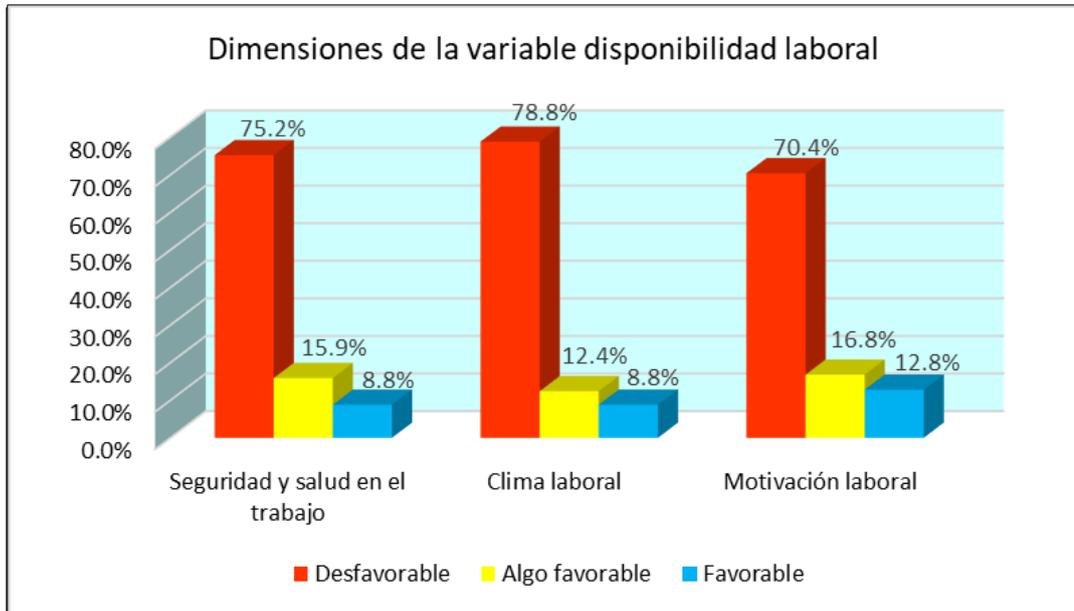
**Tabla 12**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable disponibilidad laboral*

Niveles	Rango	Seguridad y salud en el trabajo		Clima laboral		Motivación laboral	
		N	%	N	%	N	%
Desfavorable	6-14	170	75.2	178	78.8	159	70.4
Algo favorable	15-23	36	15.9	28	12.4	38	16.8
Favorable	24-30	20	8.8	20	8.8	29	12.8
Total		226	100,0	226	100,0	226	100,0

**Figura 17**

*Distribución porcentual de las dimensiones de la variable disponibilidad laboral*



Nota. (Elaboración propia)

## 5.2 Análisis estadístico inferencial

### 5.2.1 Análisis de la normalidad de datos

Se realiza el cálculo de la normalidad con el fin de identificar la distribución de los datos, estableciendo de dicho modo la prueba estadística más adecuada para poder realizar las contrastaciones de las hipótesis planteadas del presente estudio.

En los resultados obtenidos tal y como se muestra en la tabla 13, de la prueba de normalidad considerando a Kolmogorov-Smirnov (Debido a que la muestra presenta más de 50 unidades de análisis) se pudo observar que los datos de la variable condiciones de trabajo tiene un p-valor de 0.000 lo cual es

menor que el nivel de contraste estadístico ( $p < 0.05$ ) lo que permite establecer que los datos no tienen una distribución normal.

Con respecto a los datos de la dimensión jornada laboral, a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo un p-valor de 0.000, lo cual es menor al nivel de contraste estadístico ( $p < 0.05$ ) lo que permite establecer que, los datos no tienen una distribución normal.

Con respecto a los datos de la dimensión salario, a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo un p-valor de 0.000 menor al nivel de contraste estadístico ( $p < 0.05$ ) lo que permite establecer que los datos no tienen una distribución normal.

Asimismo, con respecto a los datos de la dimensión contrato laboral, a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo un p-valor de 0.000 menor al nivel de contraste estadístico ( $p < 0.05$ ) lo que permite establecer que los datos no tienen una distribución normal.

Por último, con respecto a los datos de la variable beneficio social, a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvo un p-valor de 0.000 menor al nivel de contraste estadístico ( $p < 0.05$ ) lo que permite establecer de igual forma que la variable anterior, que los datos no tienen una distribución normal.

En ese sentido, se determinó que la prueba estadística a utilizar para el contraste de las hipótesis planteadas será el estadístico de correlación no

paramétrico denominado “Rho” de Spearman, prueba que caracterizará el procedimiento estadístico que conlleve a responder al problema de estudio planteado.

**Tabla 13**

*Resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones analizadas*

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
X: Condiciones de trabajo	,216	226	,000
D1: Jornada laboral	,184	226	,000
D2: Salario	,231	226	,000
D3: Contrato laboral	,228	226	,000
D4: Beneficio social	,267	226	,000
Y: Disponibilidad laboral	,223	226	,000

### **5.2.2 Prueba de Hipótesis General**

-Hipótesis general:

H<sub>i</sub>. Existe relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021.

H<sub>0</sub>. No existe relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021.

-Nivel de confianza: 95 % ( $\alpha = 0.05$ )

-Regla de decisión:

- Si  $\rho < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula
- Si  $\rho \geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

-Decisión estadística: Según la tabla 13 se puede observar la existencia de un nivel de significancia estadística de  $\rho = 0.000$ , lo cual demuestra que  $\rho$  es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

-Descripción del grado de relación entre variables: Según la tabla 13 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación "Rho" de 0.677 entre las variables. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

En consecuencia, se interpreta que: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021.

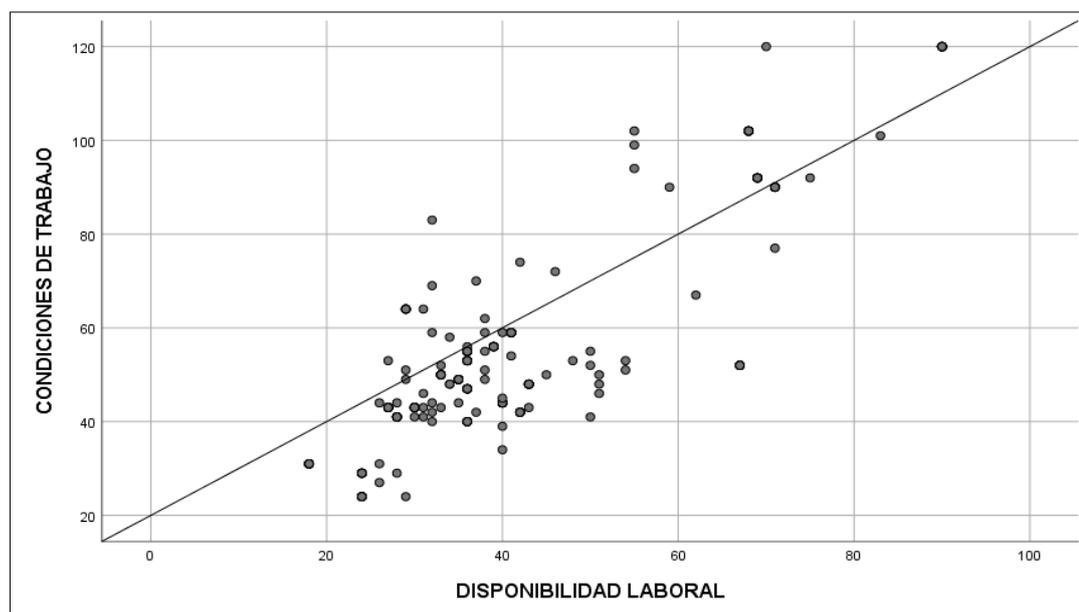
**Tabla 14**

*Prueba “Rho” de Spearman entre condiciones de trabajo y disponibilidad laboral*

Correlaciones		Condiciones de trabajo	Disponibilidad laboral
“Rho” de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	226	226
	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
F	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	226	226

**Figura 18**

*Dispersión lineal de la prueba de hipótesis general*



Nota. En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre las variables condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral (Elaboración propia).

### 5.2.3 Prueba de Hipótesis Específicas

-Hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

-Nivel de confianza: 95 % ( $\alpha = 0.05$ )

-Regla de decisión:

- Si  $\rho < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula
- Si  $\rho \geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

-Decisión estadística: Según la tabla 14 se puede observar la existencia de un nivel de significancia estadística de  $p = 0.000$ , lo cual demuestra que  $p$  es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

-Descripción del grado de relación entre la dimensión y la variable: Según la tabla 14 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación "Rho" de 0.711 entre la dimensión jornada laboral

y la variable disponibilidad laboral. Este grado de correlación indica que la relación es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

En consecuencia, se interpreta que: Existe relación positiva y significativa entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

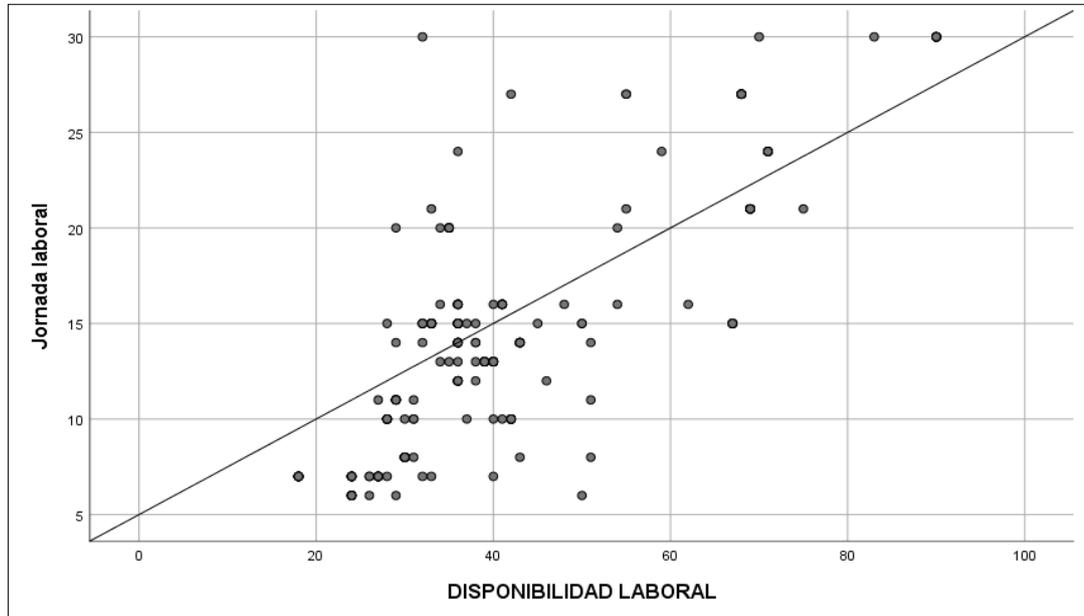
**Tabla 15**

*Prueba “Rho” de Spearman entre jornada laboral y disponibilidad laboral*

Correlaciones		Jornada laboral	Disponibilidad laboral
“Rho” de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
	Jornada laboral		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	226	226
Disponibilidad laboral	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	226	226

**Figura 19**

*Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 1*



*Nota.* En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre la jornada laborales y la disponibilidad laboral (Elaboración propia).

-Hipótesis específica 2:

H<sub>2</sub>. Existe relación entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

-Nivel de confianza: 95 % ( $\alpha = 0.05$ )

-Regla de decisión:

- Si  $\rho < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula
- Si  $\rho \geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

-Decisión estadística: Según la tabla 14 se puede observar la existencia de un nivel de significancia estadística de  $\rho = 0.000$ , lo cual demuestra que  $\rho$  es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

-Descripción del grado de relación entre la dimensión y la variable: Según la tabla 14 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor de coeficiente de correlación "Rho" de 0.608 entre la dimensión salario y la variable disponibilidad laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre la dimensión y la variable, por lo tanto, es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

En consecuencia, se interpreta que: Existe relación positiva y significativa entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

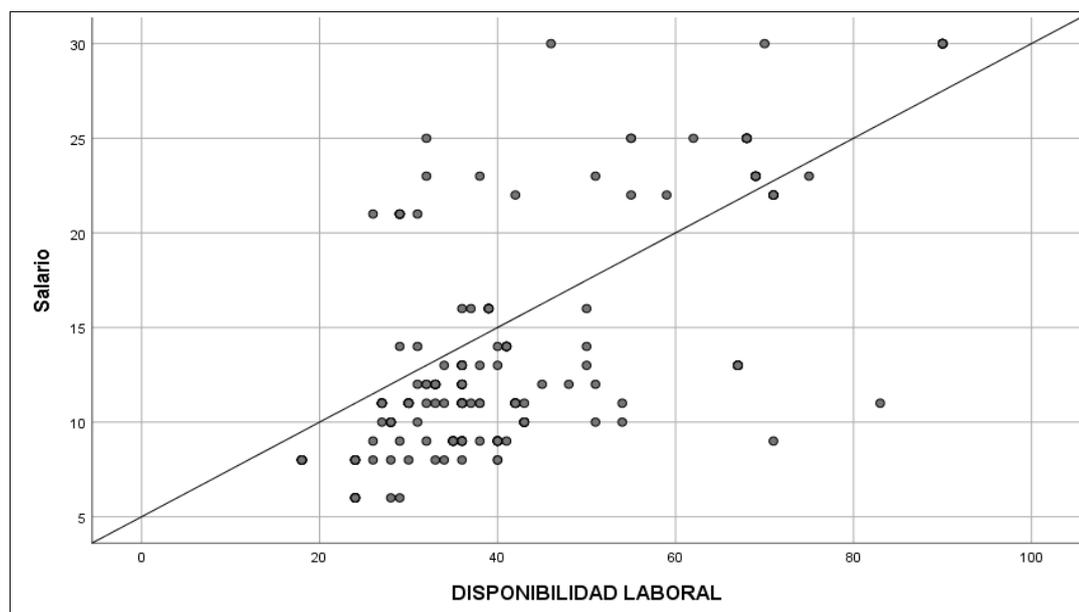
**Tabla 16**

*Prueba “Rho” de Spearman entre salario y disponibilidad laboral*

Correlaciones		Salario	Disponibilidad laboral
“Rho” de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
	Salario		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	226	226
Disponibilidad laboral	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	226	226

**Figura 20**

*Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 2*



*Nota.* En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre el salario y la disponibilidad laboral (Elaboración propia).

-Hipótesis específica 3:

H<sub>3</sub>. Existe relación entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

-Nivel de confianza: 95 % ( $\alpha = 0.05$ )

-Regla de decisión:

- Si  $\rho < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula
- Si  $\rho \geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

-Decisión estadística: Según la tabla 13 se puede observar la existencia de un nivel de significancia estadística de  $\rho = 0.000$ , lo cual demuestra que  $\rho$  es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

-Descripción del grado de relación entre variables: Según la tabla 14 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación "Rho" de 0.516 entre la dimensión y la variable. Este grado de correlación indica que la relación, por lo tanto, es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

En consecuencia, se interpreta que: Existe relación positiva y significativa entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

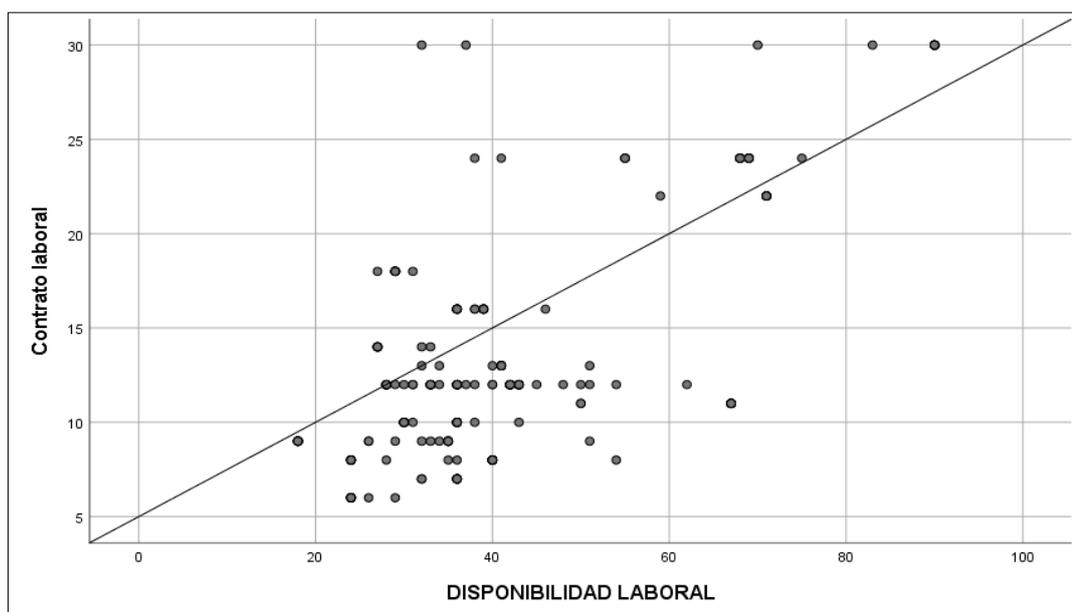
**Tabla 17**

*Prueba “Rho” de Spearman entre contrato laboral y disponibilidad laboral*

Correlaciones		Contrato laboral	Disponibilidad laboral
“Rho” de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
	Contrato laboral		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	226	226
Disponibilidad laboral	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	226	226

**Figura 21**

*Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 3*



*Nota.* En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral (Elaboración propia).

-Hipótesis específica 4:

H<sub>4</sub>. Existe relación entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

H<sub>0</sub>. No Existe relación entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

-Nivel de confianza: 95 % ( $\alpha = 0.05$ )

-Regla de decisión:

- Si  $\rho < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula
- Si  $\rho \geq \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula

-Decisión estadística: Según la tabla 13 se puede observar la existencia de un nivel de significancia estadística de  $\rho = 0.000$ , lo cual demuestra que  $\rho$  es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

-Descripción del grado de relación entre variables: Según la tabla 14 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de un valor del coeficiente de correlación "Rho" de 0.662 entre la dimensión y la variable. Este grado de correlación indica que la relación, por lo tanto, es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

En consecuencia, se interpreta que: Existe relación positiva y significativa entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.

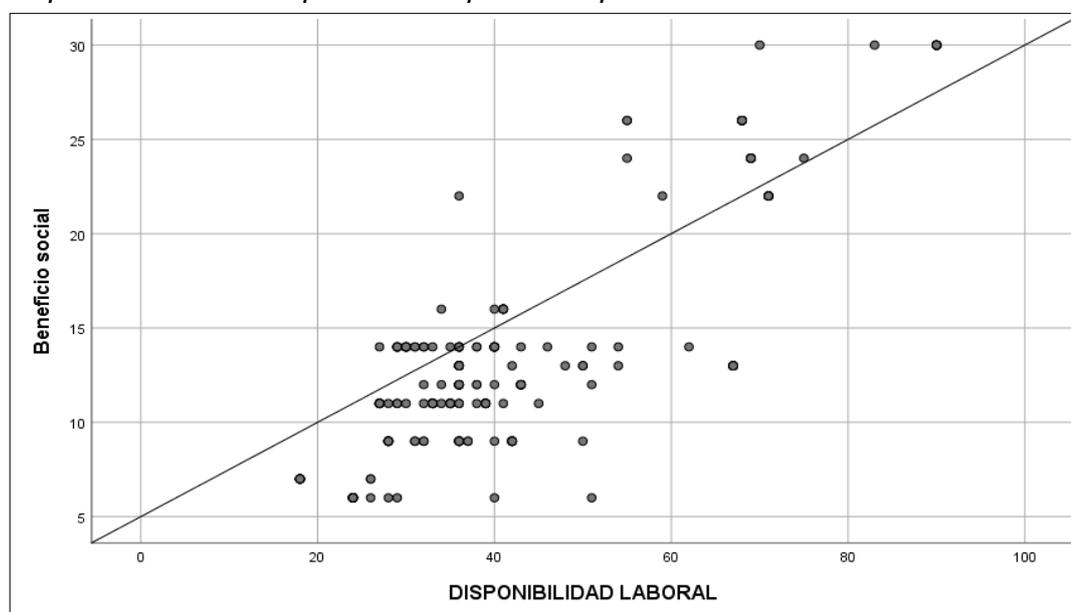
**Tabla 18**

*Prueba “Rho” de Spearman entre beneficio social y disponibilidad laboral*

Correlaciones		Beneficio social	Disponibilidad laboral
“Rho” de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
	Beneficio social		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	226	226
Disponibilidad laboral	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	226	226

**Figura 22**

*Dispersión lineal de la prueba de hipótesis específica 4*



*Nota.* En el diagrama obtenido, la línea de referencia indica que existe una relación lineal positiva. El nivel de concentración de los puntos o marcadores indica un grado apreciable en la relación entre el beneficio social y la disponibilidad laboral (Elaboración propia).

## **CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Discusión**

Con el presente trabajo de investigación, los resultados que se obtuvieron permitieron comprobar la hipótesis establecida haciendo uso del análisis estadístico, por lo que respalda suficientes evidencias basadas en los datos que demuestran la existencia de una relación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021

De acuerdo a lo referente con la validez interna, se pudo decretar que la metodología de la que se valió para obtener los datos tuvo congruencia y credibilidad con respecto a los objetivos que fueron planteados y que el instrumento de medición

utilizado fue elaborado con rigor científico respetando criterios metodológicos y estadísticos.

Es conveniente además mencionar que entre las principales limitaciones que se dieron durante el desarrollo del presente trabajo de investigación fue la falta de disponibilidad para poder realizar la encuesta de manera sincrónica y presencial con todos los trabajadores portuarios del sindicato de SUTRAMPORPC, lo que conllevó a que se aplicara la encuesta de forma electrónica a través del uso del programa Google Form.

Con respecto a la validez externa de la presente investigación, se puede corroborar que los resultados obtenidos solo corresponden al gremio de trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en APM Terminals, por lo que no pueden ser generalizados a otra fuerza laboral.

Sin embargo, lo rescatable acerca de los resultados del presente trabajo de investigación es que pueden tomarse en cuenta para hacerse comparaciones con fuerzas laborales que tengan características similares y que realicen labores en el ámbito portuario, de manera que se pueda establecer una comparación que ayude a tener una visión cada vez más holística sobre la población objetivo y el comportamiento de las variables.

Con estudio realizado por Llanos y Caicedo (2021) existe cierta similitud metodológica, ya que ambos fueron desarrollados en un nivel relacional. Los

resultados del autor respaldan la teoría de que las condiciones de trabajo son factores fundamentales para un buen desempeño laboral y que, de dicha manera, la disposición del trabajador sea más inmediata y eficiente, que en relación con los trabajadores portuarios dicha interpretación se corresponde.

Respecto al trabajo desarrollado por Giménez (2018), el autor establece que para que exista buenas condiciones de trabajo, son vitales enfocar relaciones sociales entre los trabajadores provocando que las habilidades de los mismos operarios sobresalgan y conlleven realizar tareas de mejor manera y calidad y que en consecuencia genere a un firme sector económico, postura que en relación con la problemática observada en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC es correspondida. Cabe resaltar que el estudio del autor no guarda coherencia metodológica en comparación con el presente trabajo.

Con respecto al estudio de Martínez (2017) el autor avala una relación entre empresas y agencias muy efectiva y cooperativa cuyo vinculo genera a los trabajadores conseguir contratos y estén disponibilidad para laborar, lo que difiere en gran magnitud con respecto al contexto peruano, ya que dichas condiciones no suelen observarse dentro del ámbito laboral particularmente observando el trabajo de los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC. Cabe señalar que utilizó una metodología cualitativa y un nivel exploratorio distintas al desarrollado en el presente trabajo de estudio.

En relación al trabajo de investigación de la Subsecretaría de Previsión Social (2021) no guarda similitud metodológica debida a que se desarrolla bajo un enfoque cualitativo y nivel exploratorio a diferencia del presente trabajo de estudio que se realizó bajo un enfoque cuantitativo y nivel relacional. La subsecretaría a pesar de hacer referencia a un contexto laboral de otro país, coincide al trabajo de estudio en relación a que, debido a las contingencias a nivel nacional, el trabajador acepta laborar en las condiciones de trabajo que se le ofrezcan debido a su propia necesidad de subsistir.

Con el estudio de Salguero (2019), quienes realizaron un estudio de enfoque cualitativo y nivel exploratorio a diferencia del estudio de enfoque cuantitativo y de nivel relacional desarrollado en la presente investigación, se avala la postura de que el desfase que existe en las regulaciones con respecto a los trabajadores portuarios, determina que existe una ineficiente gestión portuaria, lo que traería como consecuencia, bajos niveles de condiciones laborales, cuya realidad problemática se corresponde con lo presentado en el presente estudio.

Asimismo, con el trabajo investigativo desarrollado por Tuesta (2017), el autor respalda la idea de para generar una fuerte economía, los trabajadores deben contar con factores que los lleven a motivarse y superarse cada día y esto no puede generarse debido a diversos factores tales como las condiciones laborales, remuneraciones, entre otros; que no solo afecta el desempeño del trabajador sino también su disponibilidad. Ambos trabajos guardan similitud metodológica con respecto al enfoque cuantitativo.

De acuerdo con el estudio de Maticorena (2016) el autor avala la relación significativa entre sus variables de estudio lo que, en comparación con el presente trabajo de estudio, corrobora la importancia que implica las condiciones propias del trabajo y su impacto que puede generar en el propio trabajador, ya sea algo constructivo o algo devastador para su economía. El trabajo de estudio guarda similitud metodológica en relación a su enfoque cuantitativo.

Por último, con el estudio realizado por Jacobs (2015) cuenta con una diferencia metodológica la cual hace referencia al nivel descriptivo mientras el presente trabajo se desarrolló en un nivel relacional. El autor demostró que el compromiso que tiene un trabajador y la manera en cómo representa a la empresa para lo cual trabaja, son fundamentales para mejorar el desempeño laboral, por lo que las empresas deben prestar atención y apoyo en aquellos factores que motivan un buen desempeño en las labores que se asignan a un trabajador, lo que en consecuencia determinará un buen ámbito y condición de trabajo. Dicha postura se corresponde con la población objetivo de estudio del presente trabajo de investigación.

## **6.2 Conclusiones**

Primera: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, a una significatividad estadística de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.793 lo cual indica una relación alta.

Segunda: Existe relación positiva y significativa entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, a una significatividad estadística de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.711 lo cual indica que la relación es positiva y tiene un nivel de correlación alta.

Tercera: Existe relación positiva y significativa entre el contrato laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, a una significatividad estadística de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.516 lo cual indica que la relación es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

Cuarta: Existe relación positiva y significativa entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, a una significatividad estadística de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.662 lo cual indica que la relación es positiva y tiene un nivel de correlación moderada.

### **6.3 Recomendaciones**

Primera: Se recomienda a la administración del terminal portuario de APM Terminals Callao, evaluar las condiciones de trabajo actuales de los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC de modo que se puedan identificar aquellos factores

por los cuales no muestran una disponibilidad adecuada en relación con el cumplimiento de las responsabilidades establecidas en el nombramiento respectivo.

Segunda: Se sugiere mejorar las condiciones vinculadas con la jornada laboral de los trabajadores portuarios, ya sea por iniciativa propia por parte de la Administración de APM Terminals Callao, o a través de la exigencia de la Ley N° 28766 lo cual podría llevarse a cabo por SUTRAMPORPC en beneficio de los afiliados que forman parte de dicho sindicato.

Tercera: Se recomienda que el salario sea establecido considerando el tipo de trabajo y el tiempo que realizan los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC, asignándole un pago quincenal del 40 % de su remuneración mensual y al finalizar el mes se completara el pago con el 60% restante, buscando el equilibrio en asuntos de disponibilidad laboral con la finalidad de que el área administrativa de APM Terminals Callao no se perjudique y las operaciones no se vean afectadas.

Cuarta: Se sugiere que en el contrato laboral se detalle las funciones, obligaciones y responsabilidades de cada una de las partes en bases al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, donde se recomienda a la administración de APM Terminals mantener e innovar todo contrato a la que esté sometido el trabajador portuario para que pueda desenvolverse libre de preocupaciones buscando mayor disponibilidad laboral en el nombramiento.

Quinta: Se sugiere que los beneficios laborales que se establezcan a los trabajadores portuarios sean estipulados en base a las necesidades del trabajador es por ello que se recomienda a la Administración de APM Terminals Callao implementar beneficios sociales adicionales a las establecidas en cada contrato de los trabajadores, como por ejemplo, vacaciones remuneradas, reconocimientos, capacitaciones o cursos y servicios de salud, que otorgue un sentido de compensación que ayude a mejorar la disponibilidad laboral de los mismos.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Referencias bibliográficas

- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Supo. (2020). *Metodología de la investigación científica: Seminarios de investigación científica* (3era ed.), Sincie.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Editorial San Marcos.

## Referencias electrónicas

- Abrajan, M., Contreras, J. & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 105-118.  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Acceso a la justicia. (2021). *Cumplimiento de contrato*. Acceso a la justicia.  
<https://accesoalajusticia.org/glossary/cumplimiento-de-contrato/>
- Adsuara, G. (2020) *La motivación extrínseca en psicología: definición, características y ejemplos*. Psicología-online. <https://www.psicologia-online.com/la-motivacion-extrinseca-en-psicologia-definicion-caracteristicas-y-ejemplos-4879.html>
- APD. (2021). *Tipos de incentivos laborales y ejemplos de cada tipo*. APD.  
<https://www.apd.es/tipos-de-incentivos-laborales/>
- APM Terminals. (2021). *APM Terminals Callao*. APM Terminals.  
<https://www.apmterminals.com/en/callao/about/apm-terminals-callao>
- Ayala, V. (2018). *Vínculo laboral*. Lawi. <https://diccionario.leyderecho.org/vinculo-laboral/>
- Asociación para el Desarrollo Profesional Interdisciplinario. (2021). *Proponen que hora de refrigerio forme parte de la jornada laboral. ¿Estás de acuerdo?* ADEPRIN. <https://www.adeprin.org/proponen-que-hora-de-refrigerio-forme-parte-de-la-jornada-laboral-estas-de-acuerdo/>
- Beltran, I. (2019). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Ignasibeltran.  
<https://ignasibeltran.com/>
- Bizneo. (s.f.). *Descanso en la jornada laboral y pausas / ¿Cuánto tiempo es?*. Bizneo. <https://www.bizneo.com/blog/descanso-en-el-trabajo/>

Cañas, S. (2021). *¿Qué es la seguridad y salud en el trabajo?*. Universidad Santo Tomas. <http://sst.ustabuca.edu.co/>

Casa Lima. (2021). *EPP: Equipos de protección Personal*. Casa Lima. <https://grupocasalima.com/blog/que-son-los-equipos-de-proteccion-personal-epp-importancia-y-ejemplos/>

ConceptoDefinicion. (2021). *Descanso*. ConceptoDefinicion. <https://conceptoDefinicion.de/descanso/>

Concepto. (2021). *Salario*. Concepto. <https://concepto.de/salario/>

Conexión ESAN. (2019). *Salud ocupacional: ¿qué es y cuáles son los beneficios que aporta a la empresa?* Esan Business. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-ocupacional-que-es-y-cuales-son-los-beneficios-que-aporta-a-la-empresa#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,los%20accidentes%20y%20afecciones%20m%C3%A9dicas.>

Conceptos Jurídicos. (s.f.) *Contrato de trabajo*. Conceptos Jurídicos. <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/contrato-de-trabajo/>

Chanamé, J. (2021). *Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano*. Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20pueden%20definirse,cómo%20el%20de%20su%20familia.>

Coll, F. (2020). *Clima laboral*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>

Concepto. (2021). *Relaciones interpersonales*. Concepto. <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>

- DeConcepto. (2021). Concepto de esparcimiento. DeConcepto.  
<https://deconceptos.com/general/esparcimiento>
- Dirección del trabajo. (2021). Dictámenes y normativa. Dirección del trabajo.  
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-112577.html>
- Ejemplos. (s.f). *Qué significa esparcimiento*. Ejemplos. <https://ejemplos.net/que-significa-esparcimiento/>
- Freire-Seoane, M., López, B., Pais-Montes, C. (2018). Gobernanza portuaria clásica y la nueva tendencia en los países de Latinoamérica: *Boletín mexicano de derecho comparado*, 51 (153), 517-550.  
<https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2018.153.13649>
- Giménez, A. (2018). *La relación laboral de los estibadores portuarios* [ Tesis de pregrado, Universidad de La Laguna]  
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/8850/La%20relacion%20laboral%20de%20los%20Estibadores%20Portuarios.%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gerencie. (2021). *Disponibilidad laboral del trabajador*. Gerencie.  
<https://www.gerencie.com/disponibilidad-del-trabajador.html>
- Gómez, R. (2015). *Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción ¿Cuestión de jerarquías?* [Tesis de pregrado, Universidad Pública de Navarra]. <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/20948/TESIS%2BRaul%2BGomez%2BFerreira%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, P. (2021). *¿Qué es la jornada laboral?*. Billin.  
<https://www.billin.net/glosario/definicion-jornada-laboral/>

Gobierno de España. (s.f.). *¿Qué es la salud laboral?* Gobierno de España.  
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>

Gerencie. (2021). *Relación Laboral*. Gerencie. <https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>

Gerencie. (2021). *Acción de cumplimiento de contrato*. Gerencie.  
<https://www.gerencie.com/accion-de-cumplimiento-de-contrato.html>

Gerencie. (2021). *Asignación de funciones diferentes al cargo*. Gerencie.  
<https://www.gerencie.com/se-le-pueden-asignar-al-trabajador-funciones-distintas-de-las-establecidas-para-el-cargo-en-el-manual-de-funciones.html>

Gestión. (2019). *Día del Trabajo: Los seis beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir*. Gestion.  
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:X11F7fch2LgJ:hhttps://gestion.pe/economia/management-empleo/dia-seis-beneficios-economicos-trabajador-derecho-recibir-265565-noticia/&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Gerencie (2021). *Disponibilidad laboral del trabajador*. Gerencie.com.  
<https://www.gerencie.com/disponibilidad-del-trabajador.html>

Gobierno de España. (2021). *¿Qué es la salud laboral?* Gobierno de España.  
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>

Hegel. (2021). *Derecho laboral: la jornada laboral en Perú conceptos y explicaciones*. Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>

Human Pull. (2021). *Qué es el clima laboral en una empresa y cómo medirlo*. Human Pull. <https://www.humanpull.com/clima-laboral/>

- Instituto Sindical de Trabajo Ambiental y Salud. (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud*. ISTAS. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). *Salud laboral*. Ista. <https://istas.net/salud-laboral>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *Derecho laboral: el contrato de trabajo en Perú*. Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>
- Instituto de Ciencias HEGEL. (2021). *Derecho laboral: los beneficios laborales en Perú, conceptos y explicaciones*. Instituto de ciencias HEGEL <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-los-beneficios-laborales-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). Seguridad y salud en el trabajo: qué es y qué dice la ley en Perú. Instituto de Ciencias Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-es-y-que-dice-la-ley-en-peru/>
- Jacobs, M. (2016). *El compromiso organizacional en la empresa Nacional de Puertos S.A. del distrito de Salaverry - Trujillo, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46954>
- Llanos, M. & Caicedo, C. (2021). *Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal portuaria en Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad de la Habana] <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/3315/4191>
- La Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La relación de trabajo*. OIT.

[https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm)

López, L. (2015). *Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo*.

Programa financiero por la Unión Europea.

<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/12012/cartilla6%20web.pdf>

Martínez, S. (2017). *La relación laboral (de carácter especial) de los estibadores portuarios* [Tesis de pregrado, Universidad Almeriense]

[http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/6646/14481\\_TFG%20FINAL%20SARA%20ISABEL%20MARTINEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/6646/14481_TFG%20FINAL%20SARA%20ISABEL%20MARTINEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maticorena, J. (2016). *Influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4312>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2003). *Decreto Supremo N° 003-2003-TR: Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario*. Mintra.

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2003-03-27\\_003-2003-TR\\_450.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2003-03-27_003-2003-TR_450.pdf)

Máster Logística. (2021). *Factores a considerar para condiciones de trabajo óptimas*. Máster Logística. <https://www.masterlogistica.es/condiciones-de-trabajo/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Todo lo que debemos saber sobre el tiempo de refrigerio*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343223/Todo\\_lo\\_que\\_debes\\_saber\\_sobre\\_el\\_descanso\\_semanal\\_obligatorio\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343223/Todo_lo_que_debes_saber_sobre_el_descanso_semanal_obligatorio_.pdf)

- MasContainer. (2021). *La importancia del esparcimiento fuera del horario laboral*. MasContainer. <https://www.mascontainer.com/la-importancia-del-esparcimiento-fuera-del-horario-laboral/>
- Merino, M. (2008). *Definición de seguro de vida*. Definicion.de <https://definicion.de/seguro-de-vida/>
- Miralles, L. & Carrera, R. (2021). *El inicio de las relaciones interpersonales*. Orientación Psicológica. <https://orientacionpsicologica.es/el-inicio-de-las-relaciones-interpersonales/>
- MacNeil, C. (2021). Por qué la participación de los empleados es clave para el éxito del equipo. Asana. <https://asana.com/es/resources/employee-engagement>
- Millán, A. (2019). Participación de los trabajadores en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevencionar. <https://prevencionar.com/2019/09/28/participacion-de-los-trabajadores-en-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Nicusa, M. (2015). *Definición de motivación trascendental*. Definición ABC. <https://www.definicionabc.com/negocios/motivacion-trascendental.php>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Condiciones de trabajo*. ILO. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Ocsa, C. & Huayra, C. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Equipos de protección personal*.  
Organización Internacional del Trabajo.  
<https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/personal-protective-equipment/lang--es/index.htm>
- Oriol, N. (2017) *Motivación trascendente, ¿Por qué debe ser impulsada por el líder?*  
Spain Business School. <https://blog.spainbs.com/2017/12/57/motivacion-trascendente-por-que-debe-ser-impulsada-por-el-lider>
- Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público. (2021). *APM Terminals Callao*. OSITRAN.  
<https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2021/07/id-2020-apmt.pdf>
- Pasión por el Derecho. (2021). *Ley del trabajador portuario: Ley 27866*. Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/ley-trabajo-portuario-ley-27866/>
- Pasión por el Derecho. (2020). ¿Qué son las “condiciones de trabajo”? ¿Las asignaciones de movilidad tienen carácter remunerativo? [Cas. Lab.8193-2015, Lima]. Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo-asignaciones-movilidad-caracter-remunerativo-casacion-laboral-8193-2015-lima/>
- Plataforma Tecnológica Para La Gestión de la Excelencia. (s.f). *¿Cómo elaborar un plan de seguridad y salud en el trabajo?* Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia. <https://www.isotools.org/2015/10/21/como-elaborar-un-plan-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

- Prevencionar.com. (2019). *¿Qué son las enfermedades ocupacionales?*  
 Prevencionar.com. <http://prevencionar.com.pe/2019/07/03/que-son-las-enfermedades-ocupacionales/>
- Pulso Salud. (2021). *Principales enfermedades ocupacionales y cómo prevenirlas.*  
 Pulso Salud. <https://pulsosalud.com/enfermedad-ocupacional-protocolo-bioseguridad-delivery/>
- Peiró, R. (2021). *Comunicación.* Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html>
- Qualtrics. (2021). *Motivación laboral.* Qualtrics.  
<https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/motivacion-laboral/>
- Roldán, N. (2022). *Contrato de Trabajo.* Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>
- Roldan, N. (2016) *Incentivo.* Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>
- Real Academia Española (2021). *Extra.* RAE <https://dle.rae.es/extra>
- Rovira, I. (2017) *Motivación extrínseca: definición, características y efectos.*  
 Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>
- Subsecretaría de Previsión Social. (2016). *Estudio preliminar para levantar brechas en las condiciones de trabajo del sector portuario Chileno.* Chile Veintiuno.  
[https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/documentos-de-trabajo/2014-2016/IF-PORTUARIOS\\_VF\\_29.4.2016.pdf](https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/documentos-de-trabajo/2014-2016/IF-PORTUARIOS_VF_29.4.2016.pdf)

- Salguero, S. (2019). *Los cambios en el sistema de gestión portuaria y la necesaria revisión del régimen laboral aplicable a los trabajadores portuarios* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15606>
- Sánchez, J. (2021). *Jornada laboral*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/jornada-laboral.html>
- Sesame. (s.f.). *Salario*. Sesame. <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/salario/>
- Sánchez, J. (2014). *Las actividades recreativas: sus características y beneficios*. Efdesporte.com. <https://efdeportes.com/efd196/las-actividades-recreativas-clasificacion.htm#:~:text=Es%20voluntaria%2C%20no%20es%20compulsada,produce%20distensi%C3%B3n%20y%20descanso%20integral>.
- Support Brigades. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo*. Support Brigades. <https://www.supportbrigades.com/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- SafetyCulture. (2021). *Equipo de protección Personal (EPP)*. SafetyCulture. <https://safetyculture.com/es/temas/seguridad-sobre-el-equipo-de-proteccion-personal/>
- Saez, F. (s.f.). *Motivación intrínseca*. FacileThing <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
- Sutramporpc del Perú. (2021). *Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao*. Facebook. <https://www.facebook.com/Sutramporpc-del-Per%C3%BA-101631945014589/photos>
- Tuesta, P. (2017). *Factores sociolaborales relacionado al síndrome de Burnout en trabajadores portuario del Callao en el periodo febrero de 2017* [Tesis de

pregrado, Universidad privada San Juan Bautista]

<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1267>

Tft-Pneumatic. (2021). *Trabajadores marítimos y portuarios: Las cinco condiciones más desafiantes*. Tft. <https://tft-pneumatic.com/blog/port-dock-working-conditions/>

Triangle Solutions. (2021). *Beneficios sociales: descubre por qué incluirlos como forma de compensación*. TriangleSolutions. <https://www.trianglerrrh.es/beneficios-sociales/>

Texas Department of Insurance (2020). *Guía de seguro de vida*. TDI <https://www.tdi.texas.gov/pubs/consumer/cb018s.html>

Todo sobre comunicación. (2020). *La comunicación laboral*. Todo sobre comunicación. <https://todosobrecomunicacion.com/la-comunicacion-laboral/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20lo%20mencionado,a%20este%20tipo%20de%20comunicaci%C3%B3n>.

Up. (2021). *Beneficios sociales para empleados: ¿Qué son y ventajas tienes?*. Up. <https://www.up-spain.com/blog/beneficios-sociales-empleados/>

Up. (s.f.) *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?*. <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

Uliaque, J. (2017) *Motivación intrínseca: ¿Qué es y cómo promoverla?* Psicología y mente. <https://psicologiyamente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>

Visualtime (2021). *Tiempo de trabajo efectivo: ¿Qué es y cómo gestionarlo?*. Visualtime. <https://blog.visualtime.net/tiempo-de-trabajo-efectivo-que-es/>

Vilches, H. (2017). *Obligación de cumplimiento de los contratos*. Vilches Abogados. <https://blog.hernandez-vilches.com/derecho-civil/obligacion-de-cumplimiento-de-los-contratos/>

Zúniga, C. (2021). Disponibilidad laboral. GLC.

<https://glcabogados.com/blog/disponibilidad-laboral-costa-rica/>

Zumaeta, J. (2020). *La reducción de la jornada laboral y su incidencia en la*

*productividad y calidad de vida del trabajador en Lima Metropolitana 2019.*

[Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7861/zumae](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7861/zumaeta_cjs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[ta\\_cjs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7861/zumae)

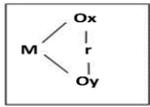
## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** CONDICIONES DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES PORTUARIOS DE SUTRAMPORPC EN EL TERMINAL PORTUARIO APM TERMINALS CALLAO, 2021.

**AUTORES:** Bachiller en Ciencias Marítimas BRANDO Rosas, Marjorie – Bachiller en Ciencias Marítimas YOVERA Huertas, Fressia Fernanda

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021.</p>	<p><b>V<sub>1</sub>: CONDICIONES DE TRABAJO</b></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada laboral</li> <li>• Salario</li> <li>• Contrato laboral</li> <li>• Beneficio social</li> </ul>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básica</p> <p><b>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN</b> Relacional</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> No experimental de corte transversal.</p> <p>El diagrama representado para los estudios relacionales es el siguiente:</p> 	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población está constituida por todos los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC quienes prestan servicio en APM Terminals Callao, 2021, quienes en total representan a una cantidad numérica de 550 unidades de estudio.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Muestreo probabilístico aleatorio simple:  n = 226</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el contrato laboral</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. Determinar cuál es la relación que existe entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.</p> <p>2. Determinar cuál es la relación que existe entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.</p> <p>3. Determinar cuál es la relación que existe entre el contrato</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. Existe relación entre la jornada laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.</p> <p>2. Existe relación entre el salario y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.</p> <p>3. Existe relación entre el contrato laboral y la</p>	<p><b>V<sub>2</sub>: DISPONIBILIDAD LABORAL</b></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Motivación laboral</li> </ul>	<p><b>MÉTODO:</b> Hipotético-Deductivo</p> <p><b>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> Encuesta</p> <p><b>INTRUMENTO DE</b></p>	

<p>y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao?</p>	<p>laboral y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.</p> <p>4. Determinar cuál es la relación que existe entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.</p>	<p>disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.</p> <p>4. Existe relación entre el beneficio social y la disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao.</p>		<p><b>RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> Escalas de medición para <math>V_1</math> y <math>V_2</math>.</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## **ANEXO 2**

### **DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS**

-Allanar: registrar una vivienda con un mandamiento judicial.

-Autonomía: capacidad que tiene una persona o entidad de establecer sus propias de normas o reglas para regirse por ellas y puedan tomar decisiones de mejora.

-Baremo: una tabla o cuadro que permite llevar un registro de cálculos para medir o evaluar méritos, daños o aportes que presenta una persona o institución.

-CTP: Confederación de trabajadores del Perú es una central sindical peruana.

-Desfase: es un desajuste o una diferencia que se da entre dos elementos, situaciones, acciones o procesos.

-Ergonomía: es una disciplina que se trata de las interacciones entre los seres humanos.

-FEMAPOR: es la Federación Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios donde están inscritos todos los trabajadores portuarios que existen en el Perú.

-Fenomenológico: es un método de estudio donde da a entender de manera rápida y clara de todo lo que existe en el mundo del hombre.

-Homologación: Es un término que se emplea en diferentes contextos en los que se deben comprobar ciertas características y especificaciones según un conjunto de normas.

-Narcisismo: es una admiración excesiva y exagerada que siente una persona por sí misma, por su aspecto físico o por sus dotes o cualidades.

-OMS: es el organismo de la Organización Mundial de la salud especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial en la salud.

-Ostensible: es la acción de decir a un objeto que puede manifestarse o mostrarse.

-Psicosocial: se refiere a la conducta humana y su inserción en la sociedad.

-REMA: es el Reglamento Marco de Acceso a la Infraestructura de Transporte de Uso Público que establece las reglas, principios y procedimientos para garantizar el acceso a la infraestructura con la finalidad de generar el bienestar a los usuarios finales por la vía de una mayor competencia, o por la utilización de mecanismos de mercado mediante los cuales se obtenga resultados similares a los de una situación competitiva.

-SAGEP: es la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios que tienen por objeto social la gestión de la puesta a disposición de sus accionistas de los trabajadores, por ella contratados, que dichos accionistas demanden para el desarrollo de las actividades y tareas del servicio portuario de manipulación de mercancías que no puedan realizarse con personal propio de su plantilla

-Subordinación: Dependencia de una persona o una cosa respecto de otra o de otras, por las que está regida o a las que está sometida.

-Suntuosidad: se hace referencia a una persona u objeto que obtiene grandeza, lujo o magnificencia.

-Tenor: Constitución u orden firme y estable de algo

-Tripartita: es algún objeto que está dividido en tres partes, órdenes o clases.

**ANEXO 3**

**COMPONENTES DE HIPÓTESIS**

<b>HIPOTESIS</b>	<b>COMPONENTES METODOLOGICOS</b>			<b>COMPONENTES REFERENCIALES</b>	
	<b>Variables</b>	<b>Unidad de análisis</b>	<b>Conectores lógicos</b>	<b>El espacio</b>	<b>El tiempo</b>
	Existe relación entre las condiciones de trabajo y disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios de SUTRAMPORPC en el terminal portuario APM Terminals Callao, 2021.	Condiciones de trabajo  Disponibilidad laboral	Trabajadores portuarios	Existe relación	Terminal portuario APM Terminals Callao

## ANEXO 4

### ESCALA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

#### ESCALA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

Fecha:

#### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento de medición documentada pretende medir el nivel en relación con las condiciones de trabajo en los trabajadores portuarios pertenecientes al Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC), sindicato al cual Ud. pertenece, tomando en cuenta sus declaraciones y/o percepciones. No existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener un número que realmente refleje lo que Ud. piensa y opine al respecto.

**AUTORES:** Bachiller en Ciencias Marítimas Brando Rosas, Marjorie Samantha.

Bachiller en Ciencias Marítimas Yovera Huerta, Fressia Fernanda.

#### INSTRUCCIONES

- Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a Ud. lo caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 25 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Valoración				
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

#### EJECUCIÓN

INDICADORES	N.º	JORNADA LABORAL	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Tiempo	1	El tiempo de trabajo para cada jornada laboral establecido es el adecuado					
	2	El tiempo de trabajo por jornada laboral es acorde con la remuneración que percibe					
Refrigerio	3	El tiempo con el que se cuenta para su refrigerio es el adecuado					
	4	Posee un lugar idóneo para poder tomar el refrigerio durante la jornada laboral que realiza					
Descanso	5	El tiempo que descansa se encuentra acorde con la labor que le es asignado durante el día					
	6	Se cumple con el descanso asignado por Ley en relación de las jornadas laborales realizadas					
INDICADORES	N.º	SALARIO	RESPUESTA				
Condiciones de vida	7	Su salario alcanza para mantener sus condiciones de vida					
	8	Su salario alcanza para mantener la condición					

		de vida de sus familiares						
Esparcimiento	9	El salario que recibe cubre su necesidad de esparcimiento						
	10	El salario que recibe cubre la necesidad de esparcimiento familiar						
Salud	11	El salario que recibe permite mejorar sus condiciones de salud						
	12	El salario que recibe permite mejorar las condiciones de salud de sus familiares						
<b>INDICADORES</b>	<b>N.º</b>	<b>CONTRATO LABORAL</b>	<b>RESPUESTA</b>					
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Vínculo laboral	13	El vínculo laboral que poseo con APM Terminals Callao me anima a dar todo por la empresa						
	14	El vínculo laboral que poseo con APM Terminals Callao me permite desarrollar una línea de carrera						
Cumplimiento	15	La empresa cumple con todos los regímenes establecidos según el contrato laboral						
	16	Suelo cumplir con todo lo que se establece en el contrato laboral						
Funciones	17	Las funciones para lo cual soy contratado son especificadas con claridad						
	18	El contrato laboral contempla planes de capacitación en relación con las funciones que realizo como trabajador portuario						
<b>INDICADORES</b>	<b>N.º</b>	<b>BENEFICIO SOCIAL</b>	<b>RESPUESTA</b>					
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Seguro de vida	19	El seguro de vida con el cual se cuenta tiene una cobertura que permite indemnizar a mi familia ante un accidente						
	20	El seguro de vida con el cual se cuenta es equilibrado en relación con la peligrosidad de los trabajos que se realiza en el terminal						
Beneficios según Ley	21	Los beneficios según Ley son supervisados de manera frecuente por la autoridad competente						
	22	Los beneficios según Ley se cumplen de manera estricta por la Administración de APM Terminals						
Incentivos extras	23	Me encuentro conforme con los incentivos extras que percibo por el trabajo que realizo						
	24	Los incentivos extras que recibo ayudan a mejorar mi desempeño laboral durante cada jornada de trabajo						

## ANEXO 5

### 5 VALIDACIONES A CRITERIO DE JUECES EXPERTOS DE LAS ESCALAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD LABORAL

#### DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Carlos Borja García  
Profesión : Oficial de Marina Mercante  
Grado académico : Doctor en Ciencias Marítimas

#### Características que lo determinan como experto:

- Oficial de Marina Mercante con 32 años de experiencia en el rubro marítimo y portuario.
- Docente universitario con el grado de Magister y doctor en Ciencias Marítimas
- Actualmente gerente en Cefmar (etpro)

  
Firma  
DNI 08538452  
Fecha: 22-08-21

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Brando Rosas, Marjorie Samantha  
Bachiller en Ciencias Marítimas Yovera Huertas, Fressia Fernanda

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)  
 Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

**ESCALA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Condiciones de trabajo	1. Jornada laboral	1.1. Tiempo	/	/	/	/	/	
		1.2. Refrigerio	/	/	/	/	/	
		1.3. Descanso	/	/	/	/	/	
	2. Salario	2.1. Condiciones de vida	/	/	/	/	/	
		2.2. Esparcimiento	/	/	/	/	/	
		2.3. Salud	/	/	/	/	/	
	3. Contrato laboral	3.1. Vínculo laboral	/	/	/	/	/	
		3.2. Cumplimiento	/	/	/	/	/	
		3.3. Funciones	/	/	/	/	/	
	4. Beneficio social	4.1. Seguro de vida	/	/	/	/	/	
		4.2 Beneficios según Ley	/	/	/	/	/	
		4.3 Incentivos extras	/	/	/	/	/	

**ESCALA SOBRE DISPONIBILIDAD LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Disponibilidad laboral	1. Seguridad y salud en el trabajo	1.1. Plan de seguridad y salud en el trabajo	/	/	/	/	/	
		1.2. Equipos de protección personal	/	/	/	/	/	
		1.3. Enfermedades ocupacionales	/	/	/	/	/	
	2. Clima laboral	2.1. Relaciones interpersonales	/	/	/	/	/	
		2.2. Comunicación	/	/	/	/	/	
		2.3. Participación	/	/	/	/	/	
	3. Motivación laboral	3.1. Motivación intrínseca	/	/	/	/	/	
		3.2. Motivación extrínseca	/	/	/	/	/	
		3.3. Motivación trascendente	/	/	/	/	/	

**FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

Estimado Evaluador (a)  
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos.  
Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	/		
2. Si las instrucciones son fáciles.	/		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	/		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	/		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	/		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	/		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	/		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	/		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	/		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	/		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

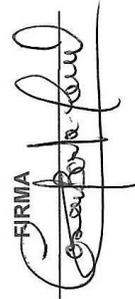
**NOMBRE DEL JUEZ (A)**

Carlos Borja Barúa

**INSTITUCIONES DONDE LABORA**

Cifmar Cetpro

**FIRMA**



**DNI**

08538452

## DATOS DEL EXPERTO

**Nombre completo :** Petter García Vileca  
**Profesión :** Administración Marítima y Portuaria  
**Grado académico :** Licenciado en Administración

### **Características que lo determinan como experto:**

5 años de Experiencia Laboral en  
Mediterranean Shipping Company -  
Agencia General del Perú

  
Firma

DNI 14532130

Fecha: 20-21

**Autores del instrumento evaluado:** Bachiller en Ciencias Marítimas Brando Rosas, Marjorie Samantha  
Bachiller en Ciencias Marítimas Yovera Huertas, Fressia Fernanda

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)  
 Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

**ESCALA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Condiciones de trabajo	1. Jornada laboral	1.1. Tiempo	X	X	X	X	X	
		1.2. Refrigerio	X	X	X	X	X	
		1.3. Descanso	X	X	X	X	X	
	2. Salario	2.1. Condiciones de vida	X	X	X	X	X	
		2.2. Esparcimiento	X	X	X	X	X	
		2.3. Salud	X	X	X	X	X	
	3. Contrato laboral	3.1. Vínculo laboral	X	X	X	X	X	
		3.2. Cumplimiento	X	X	X	X	X	
		3.3. Funciones	X	X	X	X	X	
	4. Beneficio social	4.1. Seguro de vida	X	X	X	X	X	
		4.2. Beneficios según Ley	X	X	X	X	X	
		4.3. Incentivos extras	X	X	X	X	X	

ESCALA SOBRE DISPONIBILIDAD LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Disponibilidad laboral	1. Seguridad y salud en el trabajo	1.1. Plan de seguridad y salud en el trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Equipos de protección personal	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Enfermedades ocupacionales	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Clima laboral	2.1. Relaciones interpersonales	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Comunicación	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Participación	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Motivación laboral	3.1. Motivación intrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Motivación extrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Motivación trascendente	✓	✓	✓	✓	✓	

**FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

Estimado Evaluador (a)  
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2. Si las instrucciones son fáciles.	X		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	X		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	X		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	X		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

**NOMBRE DEL JUEZ (A)** Peter Garcia Vilca      **INSTITUCIONES DONDE LABORA** Mediterranean Shipping Company      **FIRMA**       **DNI** 14532130

## DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Antonio Flores Herrera

Profesión : Marino Mercante

Grado académico : Doctor en Ciencias marítimas

Características que lo determinan como experto:

- ✓ 15 años de experiencias a bordo de un buque mercante
- ✓ Experiencia en Marina Mercante y Asuntos de protección Marítima y Portuaria
- ✓ Marino Supervisor de HUNT LNG operating company

  
Firma  
DNI 25577614

Fecha: 22-08-21

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Brando Rosas, Marjorie Samantha  
Bachiller en Ciencias Marítimas Yovera Huertas, Fressia Fernanda

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)  
 Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

**ESCALA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Condiciones de trabajo	1. Jornada laboral	1.1. Tiempo	X	X	X	X	X	
		1.2. Refrigerio	X	X	X	X	X	
		1.3. Descanso	X	X	X	X	X	
	2. Salario	2.1. Condiciones de vida	X	X	X	X	X	
		2.2. Esparcimiento	X	X	X	X	X	
		2.3. Salud	X	X	X	X	X	
	3. Contrato laboral	3.1. Vínculo laboral	X	X	X	X	X	
		3.2. Cumplimiento	X	X	X	X	X	
		3.3. Funciones	X	X	X	X	X	
	4. Beneficio social	4.1. Seguro de vida	X	X	X	X	X	
		4.2 Beneficios según Ley	X	X	X	X	X	
		4.3 Incentivos extras	X	X	X	X	X	

**ESCALA SOBRE DISPONIBILIDAD LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Disponibilidad laboral	1. Seguridad y salud en el trabajo	1.1. Plan de seguridad y salud en el trabajo	X	X	X	X	X	
		1.2. Equipos de protección personal	X	X	X	X	X	
		1.3. Enfermedades ocupacionales	X	X	X	X	X	
	2. Clima laboral	2.1. Relaciones interpersonales	X	X	X	X	X	
		2.2. Comunicación	X	X	X	X	X	
		2.3. Participación	X	X	X	X	X	
	3. Motivación laboral	3.1. Motivación intrínseca	X	X	X	X	X	
		3.2. Motivación extrínseca	X	X	X	X	X	
		3.3. Motivación trascendente	X	X	X	X	X	

**FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

Estimado Evaluador (a)  
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos.  
Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2. Si las instrucciones son fáciles.	X		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	X		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	X		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	X		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

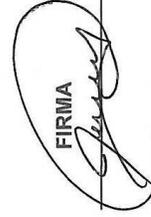
NOMBRE DEL JUEZ (A)

Antonio Flores Herrera

INSTITUCIONES DONDE LABORA

HUNT USG operating company

FIRMA



DNI

25577614

## DATOS DEL EXPERTO

**Nombre completo :** Raul Alberto Mendoza Vigo  
**Profesión :** Administrador Marítimo y Portuario  
**Grado académico :** Licenciado

### **Características que lo determinan como experto:**

- 06 años de experiencia en la compañía MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY DEL PERÚ, con el cargo de supervisor de logística, tengo la especialización en el rubro marítimo y portuario naviero

  
Firma  
DNI 44332130

Fecha: 21.08.14

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Brando Rosas, Marjorie Samantha  
Bachiller en Ciencias Marítimas Yovera Huertas, Fressia Fernanda

**FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS**

Estimado Evaluador (a)  
 Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

**ESCALA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Condiciones de trabajo	1. Jornada laboral	1.1. Tiempo	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Refrigerio	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Descanso	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Salario	2.1. Condiciones de vida	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Esparcimiento	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Salud	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Contrato laboral	3.1. Vinculo laboral	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Cumplimiento	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Funciones	✓	✓	✓	✓	✓	
	4. Beneficio social	4.1. Seguro de vida	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.2 Beneficios según Ley	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.3 Incentivos extras	✓	✓	✓	✓	✓	

**ESCALA SOBRE DISPONIBILIDAD LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Disponibilidad laboral	1. Seguridad y salud en el trabajo	1.1. Plan de seguridad y salud en el trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Equipos de protección personal	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Enfermedades ocupacionales	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Clima laboral	2.1. Relaciones interpersonales	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Comunicación	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Participación	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Motivación laboral	3.1. Motivación intrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Motivación extrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Motivación trascendente	✓	✓	✓	✓	✓	

**FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

Estimado Evaluador (a)  
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

**NOMBRE DEL JUEZ (A)** Raúl Mendonza Vigo      **INSTITUCIONES DONDE LABORA** MEDITERRANEAN SHIPPING COMPANY      **FIRMA**       **DNI** 14332130

## DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Luz Alejandra Matsuo Yauyo  
Profesión : Administradora Marítima y Portuaria  
Grado académico : Superior

### Características que lo determinan como experto:

Ejecutiva comercial en Agencia de carga internacional con experiencia en el área de exportación brindando servicios logísticos integral a los clientes door to door para minorista y proyectos.

  
Firma  
DNI 75324632

Fecha: 10-08-11

Autores del instrumento evaluado: Bachiller en Ciencias Marítimas Brando Rosas, Marjorie Samantha  
Bachiller en Ciencias Marítimas Yovera Huertas, Fressia Fernanda

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)

Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

**ESCALA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Condiciones de trabajo	1. Jornada laboral	1.1. Tiempo	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Refrigerio	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Descanso	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Salario	2.1. Condiciones de vida	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Esparcimiento	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Salud	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Contrato laboral	3.1. Vínculo laboral	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Cumplimiento	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Funciones	✓	✓	✓	✓	✓	
	4. Beneficio social	4.1. Seguro de vida	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.2. Beneficios según Ley	✓	✓	✓	✓	✓	
		4.3. Incentivos extras	✓	✓	✓	✓	✓	

**ESCALA SOBRE DISPONIBILIDAD LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Disponibilidad laboral	1. Seguridad y salud en el trabajo	1.1. Plan de seguridad y salud en el trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Equipos de protección personal	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Enfermedades ocupacionales	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Clima laboral	2.1. Relaciones interpersonales	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Comunicación	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Participación	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Motivación laboral	3.1. Motivación intrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Motivación extrínseca	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Motivación trascendente	✓	✓	✓	✓	✓	

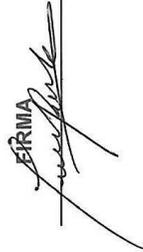
**FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

Estimado Evaluador (a)  
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A) Juz Alejandra Matsuo Yayo Minería y Proyecto INSTITUCIONES DONDE LABORA \_\_\_\_\_ DNI 75324632

FIRMA 

## ANEXO 6

### COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH DE ESCALAS DE MEDICIÓN DEL PRESENTE ESTUDIO

#### **ALFA DE CRONBACH**

El coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- ❖ Coeficiente alfa  $>0.9$  es excelente
- ❖ Coeficiente alfa  $>0.8$  es bueno
- ❖ Coeficiente alfa  $>0.7$  es aceptable
- ❖ Coeficiente alfa  $>0.6$  es cuestionable
- ❖ Coeficiente alfa  $>0.5$  es pobre
- ❖ Coeficiente alfa  $<0.5$  es inaceptable

Fuente: Recuperado de <https://es.slideshare.net/LuisFerAguas/estadstica-chi-cuadrado-y-alfa-de-cronbach>

VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO																											
		REACTIVOS																								$X_i$	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
SUJETOS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	26	
	2	2	1	3	4	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	4	1	2	1	48	
	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	36	
	4	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	31	
	5	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	31	
	6	5	2	3	3	5	3	5	2	3	3	5	2	3	4	5	4	4	5	2	3	3	5	3	5	87	
	7	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	31	
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
Total		17	9	14	13	12	13	14	12	13	13	14	12	13	12	16	14	11	17	9	14	13	12	13	14		
$s_r^2$		2.13	0.13	0.79	1.41	2.00	0.55	1.93	0.57	0.55	0.55	1.93	0.57	0.55	1.14	2.00	1.07	1.13	2.13	0.13	0.79	1.41	2.00	0.55	1.93		
Sumatoria de varianzas de los reactivos																										$\sum s_r^2$	27.93
Varianza del instrumento																										$s_i^2$	643.31
Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach																											0.99818

VARIABLE DISPONIBILIDAD LABORAL																				
		REACTIVOS																		$X_i$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
SUJETOS	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	21
	2	2	1	3	2	3	2	1	3	4	1	2	1	3	2	1	3	2	1	37
	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	26
	4	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	24
	5	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	25
	6	4	4	5	2	1	5	2	3	3	5	3	5	2	3	4	5	4	4	64
	7	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	21
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
Total		14	13	16	10	13	17	9	14	13	12	13	14	12	13	12	16	14	11	
$s_r^2$		1.36	1.13	2.29	0.21	0.55	2.13	0.13	0.79	1.41	2.00	0.55	1.93	0.57	0.55	1.14	2.00	1.07	1.13	
Sumatoria de varianzas de los reactivos						$\sum s_r^2$	20.93													
Varianza del instrumento						$s_i^2$	355.31													
Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach							0.99646													

## ANEXO 7

### ESCALA SOBRE DISPONIBILIDAD LABORAL

#### ESCALA SOBRE DISPONIBILIDAD LABORAL

Fecha:

#### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento de medición documentada pretende medir el nivel de disponibilidad laboral en los trabajadores portuarios pertenecientes al Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC), sindicato al cual Ud. pertenece, tomando en cuenta sus declaraciones y/o percepciones. No existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener un número que realmente refleje lo que Ud. piensa y opine al respecto.

**AUTORES:** Bachiller en Ciencias Marítimas Brando Rosas, Marjorie Samantha.

Bachiller en Ciencias Marítimas Yovera Huerta, Fressia Fernanda.

#### INSTRUCCIONES

- Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a Ud. lo caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 25 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Valoración				
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

#### EJECUCIÓN

INDICADORES	N.º	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	RESPUESTA				
			1	2	3	4	5
Plan de seguridad y salud en el trabajo	1	La administración de APM Terminals Callao se preocupa por capacitarme en asuntos relacionados a la prevención de riesgos					
	2	Los trabajadores portuarios que somos nombrados para realizar actividades en las operaciones de carga/descarga contamos con un cargo específico para prevenir y minimizar riesgos durante una jornada laboral					
Equipos de protección personal	3	La administración de APM Terminals Callao me renueva los equipos de protección personal de acuerdo a la necesidad de velar por mi seguridad y salud ocupacional					
	4	Los equipos de protección personal con el que contamos los trabajadores portuarios que realizamos diversas tareas en el Terminal de APM Terminals Callao permiten garantizar mi seguridad y salud ocupacional					

Enfermedades ocupacionales	5	La administración de APM Terminals Callao ejerce un plan activo de salud ocupacional para prevenir enfermedades de acuerdo a las actividades que realizo					
	6	La administración de APM Terminals Callao aplica sobre los trabajadores portuarios un monitoreo constante sobre las enfermedades ocupacionales que podemos contraer durante el tiempo que se viene prestando servicio					
<b>INDICADORES</b>	<b>N.º</b>	<b>CLIMA LABORAL</b>	<b>RESPUESTA</b>				
			1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales	7	Me siento conforme para trabajar en grupo dentro de las diversas labores para lo cual somos nombrados dentro del terminal	x				
	8	El grupo de trabajo con quienes suelo desarrollarme me brinda confianza	x				
Comunicación	9	Poseo una comunicación asertiva con los jefes directos en relación con las labores que realizo dentro del terminal					
	10	La comunicación con mis compañeros suele ser amena y satisfactoria					
Participación	11	Suelo participar en las reuniones de trabajo buscando mejoras de acuerdo a las tareas que realizo					
	12	Me involucro de manera constante en cada una de las actividades que realizó buscando que se logre los objetivos de acuerdo con cada jornada laboral realizada					
<b>INDICADORES</b>	<b>N.º</b>	<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	<b>RESPUESTA</b>				
			1	2	3	4	5
Motivación intrínseca	13	Me hace sentir bien realizar mis actividades laborales de manera adecuada					
	14	Disfruto de las actividad que me son asignadas de acuerdo al nombramiento realizado por la Administración de APM Terminals Callao					
Motivación extrínseca	15	La administración de APM Terminals Callao reconoce mi esfuerzo en relación con las necesidades y demandas laborales del día a día					
	16	Un aumento salarial determina que ponga mayor esfuerzo en cada actividad que suelo realizar en el terminal					
Motivación trascendente	17	Realizo mis actividades porque considero que soy pieza fundamental en lograr que las operaciones de carga/descarga se realicen de manera eficiente					
	18	Me gusta ayudar y enseñar a mis compañeros quienes suelen integrarse inicialmente en la labor que ejercemos los trabajadores portuarios dentro del terminal					

## ANEXO 8

### BASE DE DATOS ELABORADO A PARTIR DE LA APLICACIÓN DE LAS ESCALAS DE MEDICIÓN A LA MUESTRA DE ESTUDIO

CONDICIONES DE TRABAJO																													
Dimensiones	JORNADA LABORAL						TOTAL D1	SALARIO						TOTAL D2	CONTRATO LABORAL						TOTAL D3	BENEFICIO SOCIAL						TOTAL D4	TOTAL V1
	I1		I2		I3			I1		I2		I3			I1		I2		I3			I1		I2		I3			
Indicadores	VID1I1P1	VID1I1P2	VID1I2P3	VID1I2P4	VID1I3P5	VID1I3P6	VID2I1P7	VID2I1P8	VID2I2P9	VID2I2P10	VID2I3P11	VID2I3P12	VID3I1P13	VID3I1P14	VID3I2P15	VID3I2P16	VID3I1P17	VID3I1P18	VID3I1P19	VID3I1P20	VID3I1P21	VID3I2P22	VID3I2P23	VID3I1P24					
1	5	5	5	3	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	102
2	2	2	2	3	4	2	15	4	1	1	2	4	1	13	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	52
3	2	2	2	3	2	4	15	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	40
4	1	2	4	4	2	1	14	1	2	1	3	1	2	10	4	1	3	1	2	1	12	2	1	4	2	2	1	12	48
5	5	2	3	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	50
6	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	5	5	2	21	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	2	4	2	14	64
7	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	4	2	1	13	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	55
8	3	5	3	5	4	4	24	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	90
9	5	2	1	2	2	1	13	2	3	3	1	4	3	16	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	2	11	56
10	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	47
11	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	43
12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	24
13	1	1	3	2	1	2	10	2	1	3	1	1	2	10	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	41
14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
15	2	4	3	2	5	4	20	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	49
16	3	1	1	2	2	1	10	3	1	2	1	1	3	11	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	42
17	3	5	4	5	2	2	21	3	5	4	2	5	4	23	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	92
18	2	5	2	3	2	2	16	4	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	59
19	1	3	4	2	2	1	13	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44
20	2	5	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	53
21	1	1	1	1	2	1	7	1	2	3	3	1	1	11	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	43
22	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	31
23	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29
24	5	5	5	3	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	102
25	2	2	2	3	4	2	15	4	1	1	2	4	1	13	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	52
26	2	2	2	3	2	4	15	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	40
27	1	2	4	4	2	1	14	1	2	1	3	1	2	10	4	1	3	1	2	1	12	2	1	4	2	2	1	12	48
28	5	2	3	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	50
29	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	5	5	2	21	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	2	4	2	14	64
30	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	4	2	1	13	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	55
31	3	5	3	5	4	4	24	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	90
32	5	2	1	2	2	1	13	2	3	3	1	4	3	16	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	2	11	56
33	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	47
34	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	43
35	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	24

36	1	1	3	2	1	2	10	2	1	3	1	1	2	10	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	41	
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	120	
38	2	4	3	2	5	4	20	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	49	
39	3	1	1	2	2	1	10	3	1	2	1	1	3	11	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	42	
40	3	5	4	5	2	2	21	3	5	4	2	5	4	23	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	92	
41	2	5	2	3	2	2	16	4	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	59		
42	1	3	4	2	2	1	13	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44	
43	2	5	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	53		
44	1	1	1	1	2	1	7	1	2	3	3	1	1	11	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	43	
45	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	31	
46	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29	
47	5	5	5	3	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	102	
48	2	2	2	3	4	2	15	4	1	1	2	4	1	13	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	52	
49	2	2	2	3	2	4	15	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	40	
50	1	2	4	4	2	1	14	1	2	1	3	1	2	10	4	1	3	1	2	1	12	2	2	1	4	2	2	1	12	48
51	5	2	3	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	50	
52	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	5	5	2	21	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	2	4	2	14	64	
53	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	4	2	1	13	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	55	
54	3	5	3	5	4	4	24	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	90	
55	5	2	1	2	2	1	13	2	3	3	1	4	3	16	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	2	11	56	
56	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	47	
57	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	43	
58	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	24	
59	1	1	3	2	1	2	10	2	1	3	1	1	2	10	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	41	
60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	120	
61	2	4	4	3	2	5	4	20	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	49	
62	3	1	1	2	2	1	10	3	1	2	1	1	3	11	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	42	
63	3	5	4	5	2	2	21	3	5	4	2	5	4	23	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	92	
64	2	5	2	3	2	2	16	4	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	59		
65	1	3	4	2	2	2	13	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44	
66	2	5	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	53		
67	1	1	1	1	2	1	7	1	2	3	3	1	1	11	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	43	
68	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	31	
69	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29	
70	5	5	5	3	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	102	
71	2	2	2	3	4	2	15	4	1	1	2	4	1	13	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	52	
72	2	2	2	3	2	4	15	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	40	
73	1	2	4	4	2	1	14	1	2	1	3	1	2	10	4	1	3	1	2	1	12	2	1	4	2	2	1	12	48	
74	5	2	3	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	50	
75	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	5	5	2	21	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	4	2	4	2	14	64
76	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	4	2	2	13	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	55	
77	3	5	3	5	4	4	24	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	90	
78	5	2	1	2	2	1	13	2	3	3	1	4	3	16	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	2	11	56	
79	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	47	
80	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	43	
81	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	24	
82	1	1	3	2	1	2	10	2	1	3	1	1	2	10	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	41	
83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	120	
84	2	4	3	2	5	4	20	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	49	
85	3	1	1	2	2	1	10	3	1	2	1	1	3	11	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	42	

86	3	5	4	5	2	2	21	3	5	4	2	5	4	23	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	92
87	2	5	2	3	2	2	16	4	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	59
88	1	3	4	2	2	1	13	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44
89	2	5	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	53
90	1	1	1	1	2	1	7	1	2	3	3	1	1	11	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	43
91	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	31
92	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29
93	5	5	5	3	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	102
94	2	2	2	3	4	2	15	4	1	1	2	4	1	13	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	52
95	2	2	2	3	2	4	15	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	40
96	1	2	4	4	2	1	14	1	2	1	3	1	2	10	4	1	3	1	2	1	12	2	1	4	2	2	1	12	48
97	5	2	3	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	50
98	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	5	5	2	21	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	2	4	2	14	64
99	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	4	2	1	13	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	3	14	55	
100	3	5	3	5	4	4	24	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	90
101	5	2	1	2	2	1	13	2	3	3	1	4	3	16	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	2	11	56
102	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	47
103	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	43
104	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	24
105	1	1	3	2	1	2	10	2	1	3	1	1	2	10	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	41
106	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
107	2	4	3	2	5	4	20	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	49
108	3	1	1	2	2	1	10	3	1	2	1	1	3	11	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	42
109	3	5	4	5	2	2	21	3	5	4	2	5	4	23	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	92
110	2	5	2	3	2	2	16	4	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	59
111	1	3	4	2	2	1	13	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44
112	2	5	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	53
113	1	1	1	1	2	1	7	1	2	3	3	1	1	11	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	43
114	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	31
115	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29
116	5	5	5	3	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	102
117	2	2	2	3	4	2	15	4	1	1	2	4	1	13	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	52
118	2	2	2	3	2	4	15	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	40
119	1	2	4	4	2	1	14	1	2	1	3	1	2	10	4	1	3	1	2	1	12	2	1	4	2	2	1	12	48
120	5	2	3	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	50
121	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	5	5	2	21	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	2	4	2	14	64
122	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	4	2	1	13	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	55
123	3	5	3	5	4	4	24	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	90
124	5	2	1	2	2	1	13	2	3	3	1	4	3	16	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	2	11	56
125	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	47
126	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	43
127	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	24
128	1	1	3	2	1	2	10	2	1	3	1	1	2	10	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	41
129	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
130	2	4	3	2	5	4	20	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	49
131	3	1	1	2	2	1	10	3	1	2	1	1	3	11	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	42
132	3	5	4	5	2	2	21	3	5	4	2	5	4	23	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	92
133	2	5	2	3	2	2	16	4	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	59
134	1	3	4	2	2	1	13	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44
135	2	5	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	53

136	1	1	1	1	2	1	7	1	2	3	3	1	1	11	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	43
137	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	31
138	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29
139	5	5	5	3	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	102
140	2	2	2	3	4	2	15	4	1	1	2	4	1	13	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	52
141	2	2	2	3	2	4	15	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	40
142	1	2	4	4	2	1	14	1	2	1	3	1	2	10	4	1	3	1	2	1	12	2	1	4	2	2	1	12	48
143	5	2	3	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	50
144	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	5	5	2	21	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	2	4	2	14	64
145	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	4	2	1	13	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	55
146	3	5	3	5	4	4	24	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	90
147	5	2	1	2	2	1	13	2	3	3	1	4	3	16	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	2	11	56
148	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	47
149	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	43
150	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	24
151	1	1	3	2	1	2	10	2	1	3	1	1	2	10	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	41
152	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
153	2	4	3	2	5	4	20	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	49
154	3	1	1	2	2	1	10	3	1	2	1	1	3	11	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	42
155	3	5	4	5	2	2	21	3	5	4	2	5	4	23	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	92
156	2	5	2	3	2	2	16	4	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	59
157	1	3	4	2	2	1	13	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44
158	2	5	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	53
159	1	1	1	1	2	1	7	1	2	3	3	1	1	11	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	43
160	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	31
161	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29
162	5	5	5	3	4	5	27	5	4	3	5	5	3	25	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	102
163	2	2	2	3	4	2	15	4	1	1	2	4	1	13	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	52
164	2	2	2	3	2	4	15	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	40
165	1	2	4	4	2	1	14	1	2	1	3	1	2	10	4	1	3	1	2	1	12	2	1	4	2	2	1	12	48
166	5	2	3	2	1	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	50
167	2	2	2	2	2	1	11	5	2	2	5	5	2	21	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	2	4	2	14	64
168	3	1	3	1	2	2	12	2	1	3	4	2	1	13	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	55
169	3	5	3	5	4	4	24	3	4	3	5	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	90
170	5	2	1	2	2	1	13	2	3	3	1	4	3	16	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	2	11	56
171	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	1	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	47
172	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	2	11	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	43
173	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	24
174	1	1	3	2	1	2	10	2	1	3	1	1	2	10	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	41
175	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	120
176	2	4	3	2	5	4	20	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	49
177	3	1	1	2	2	1	10	3	1	2	1	1	3	11	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	42
178	3	5	4	5	2	2	21	3	5	4	2	5	4	23	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	92
179	2	5	2	3	2	2	16	4	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	59
180	1	3	4	2	2	1	13	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44
181	2	5	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	53
182	1	1	1	1	2	1	7	1	2	3	3	1	1	11	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	43
183	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	31
184	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	29
185	5	5	5	3	4	5	27	3	4	3	5	4	3	22	5	3	5	5	3	3	24	4	3	5	4	5	5	26	99

186	2	2	2	3	4	2	15	2	3	3	1	4	3	16	2	1	2	4	1	1	11	1	1	2	2	5	2	13	55	
187	2	2	2	3	2	4	15	2	3	2	1	2	1	11	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	42	
188	1	2	4	4	2	1	14	2	2	2	1	2	2	11	4	1	3	1	2	1	12	2	1	4	2	2	1	12	49	
189	5	2	3	2	1	2	15	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	44	
190	2	2	2	2	2	1	11	2	1	3	1	1	2	10	2	2	5	5	2	2	18	2	2	2	2	4	2	14	53	
191	3	1	3	1	2	2	12	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	2	1	3	16	1	3	3	2	2	3	14	72	
192	3	5	3	5	4	4	24	1	2	1	2	1	2	9	4	3	5	4	3	3	22	4	3	3	5	3	4	22	77	
193	5	2	1	2	2	1	13	3	1	2	1	1	3	11	2	3	1	4	3	3	16	3	3	1	1	1	1	2	11	51
194	2	3	2	2	3	2	14	3	5	4	2	5	4	23	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	1	12	59	
195	1	1	1	2	1	2	8	4	2	2	2	2	2	14	1	2	1	2	2	2	10	2	2	3	2	2	3	14	46	
196	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	27	
197	1	1	3	2	1	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	3	1	1	2	3	12	1	3	1	1	1	2	9	43	
198	5	5	5	5	5	5	30	1	2	3	3	1	1	11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	101	
199	2	4	3	2	5	4	20	1	1	1	2	1	2	8	2	1	2	1	2	1	9	2	1	3	1	3	1	11	48	
200	3	1	1	2	2	1	10	1	1	1	1	2	2	8	3	2	1	1	3	2	12	1	2	1	2	1	2	9	39	
201	3	5	4	5	2	2	21	5	4	3	5	5	3	25	5	4	2	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24	94	
202	2	5	2	3	2	2	16	4	1	1	2	4	1	13	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	4	16	58	
203	1	3	4	2	2	1	13	2	2	1	1	2	1	9	1	1	1	3	1	1	8	1	1	4	2	5	1	14	44	
204	2	5	2	2	3	2	16	1	2	1	3	1	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	2	13	51	
205	1	1	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	1	1	3	14	2	3	1	3	1	1	11	44	
206	1	1	1	1	1	2	7	5	2	2	5	5	2	21	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	2	1	1	7	44	
207	2	1	1	1	1	1	7	2	1	3	4	2	1	13	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	34	
208	5	5	5	3	4	5	27	3	4	3	5	4	3	22	2	3	1	1	2	3	12	1	1	2	2	5	2	13	74	
209	2	2	2	3	4	2	15	2	3	3	1	4	3	16	5	5	5	5	5	5	30	2	1	2	1	1	2	9	70	
210	2	2	2	3	2	4	15	3	5	4	2	5	4	23	2	1	2	1	2	1	9	2	1	4	2	2	1	12	59	
211	1	2	4	4	2	1	14	4	2	2	2	2	2	14	3	2	1	1	3	2	12	2	2	1	2	2	2	11	51	
212	5	2	3	2	1	2	15	2	1	1	1	3	1	9	5	4	2	5	4	4	24	2	2	2	2	4	2	14	62	
213	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	13	1	3	3	2	2	3	14	50	
214	3	1	3	1	2	2	12	1	2	3	3	1	1	11	1	1	1	3	1	1	8	4	3	3	5	3	4	22	53	
215	3	5	3	5	4	4	24	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12	3	3	1	1	1	2	11	55	
216	5	2	1	2	2	1	13	1	1	1	1	2	2	8	2	3	1	1	2	3	12	3	2	1	2	3	1	12	45	
217	2	3	2	2	3	2	14	5	4	3	5	5	3	25	5	5	5	5	5	5	30	2	2	3	2	2	3	14	83	
218	1	1	1	2	1	2	8	3	5	4	2	5	4	23	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	1	1	1	6	46	
219	1	1	1	1	1	1	6	4	2	2	2	2	2	14	3	2	1	1	3	2	12	1	3	1	1	1	2	9	41	
220	1	1	3	2	1	2	10	2	1	1	1	3	1	9	5	4	2	5	4	4	24	2	2	1	2	2	2	11	54	
221	5	5	5	5	5	5	30	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	4	2	14	69	
222	2	4	4	3	2	5	4	20	1	2	3	3	1	11	1	1	1	3	1	1	8	1	3	3	2	2	3	14	53	
223	3	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	11	41	
224	3	5	4	5	2	2	21	1	1	1	1	2	2	8	2	1	2	1	2	1	9	2	2	2	2	4	2	14	52	
225	2	5	2	3	2	2	16	5	4	3	5	5	3	25	3	2	1	1	3	2	12	1	3	3	2	2	3	14	67	
226	1	3	4	2	2	1	13	1	2	3	3	1	1	11	2	2	2	2	2	2	12	3	2	1	2	3	1	12	48	

DISPONIBILIDAD LABORAL																						
Dimensiones Indicadores	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						TOTAL D1	CLIMA LABORAL						TOTAL D2	MOTIVACIÓN LABORAL						TOTAL D3	TOTAL V2
	I1		I2		I3			I1		I2		I3			I1		I2		I3			
	V1D11P1	V1D11P2	V1D12P3	V1D12P4	V1D13P5	V1D13P6		V1D21P7	V1D21P8	V1D22P9	V1D22P10	V1D23P11	V1D23P12		V1D31P13	V1D31P14	V1D32P15	V1D32P16	V1D31P17	V1D31P18		
1	5	3	4	3	4	3	22	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	68
2	4	5	4	3	5	2	23	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	24	67
3	1	1	2	3	1	4	12	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	36
4	2	2	2	4	1	3	14	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	43
5	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	33
6	3	1	1	1	1	3	10	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	29
7	2	1	2	1	3	3	12	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	36
8	3	3	4	5	3	5	23	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	71
9	1	3	2	2	3	2	13	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	39
10	3	1	3	2	2	1	12	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	36
11	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	30
12	1	1	1	1	1	3	8	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	24
13	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	28
14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
15	3	2	5	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	35
16	1	3	2	2	2	4	14	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	42
17	5	4	3	5	4	3	24	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	69
18	2	2	2	3	2	4	15	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	41
19	5	1	2	2	1	3	14	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	40
20	2	2	3	2	2	1	12	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	36
21	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	27
22	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
23	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	24
24	5	3	4	3	4	3	22	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	68
25	4	5	4	3	5	2	23	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	24	67
26	1	1	2	3	1	4	12	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	36
27	2	2	2	4	1	3	14	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	43
28	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	33
29	3	1	1	1	1	3	10	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	29
30	2	1	2	1	3	3	12	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	36
31	3	3	4	5	3	5	23	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	71
32	1	3	2	2	3	2	13	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	39
33	3	1	3	2	2	1	12	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	36
34	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	30
35	1	1	1	1	1	3	8	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	24
36	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	28
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
38	3	2	5	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	35
39	1	3	2	2	2	4	14	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	42
40	5	4	3	5	4	3	24	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	69

41	2	2	2	3	2	4	15	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	41
42	5	1	2	2	1	3	14	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	40
43	2	2	3	2	2	1	12	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	36
44	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	27
45	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
46	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	24
47	5	3	4	3	4	3	22	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	68
48	4	5	4	3	5	2	23	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	23	67
49	1	1	2	3	1	4	12	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	36
50	2	2	2	4	1	3	14	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	43
51	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	33
52	3	1	1	1	1	3	10	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	29
53	2	1	2	1	3	3	12	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	36
54	3	3	4	5	3	5	23	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	71
55	1	3	2	2	3	2	13	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	39
56	3	1	3	2	2	1	12	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	36
57	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	30
58	1	1	1	1	1	3	8	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	24
59	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	28
60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
61	3	2	5	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	35
62	1	3	2	2	2	4	14	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	42
63	5	4	3	5	4	3	24	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	69
64	2	2	2	3	2	4	15	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	41
65	5	1	2	2	1	3	14	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	40
66	2	2	2	2	2	1	12	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	36
67	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	27
68	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
69	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	24
70	5	3	4	3	4	3	22	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	68
71	4	5	4	3	5	2	23	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	24	67
72	1	1	2	3	1	4	12	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	36
73	2	2	2	4	1	3	14	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	43
74	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	33
75	3	1	1	1	1	3	10	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	29
76	2	1	2	1	3	3	12	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	36
77	3	3	4	5	3	5	23	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	71
78	1	3	2	2	3	2	13	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	39
79	3	1	3	2	2	1	12	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	36
80	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	30
81	1	1	1	1	1	3	8	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	24
82	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	28
83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
84	3	2	5	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	35
85	1	3	2	2	2	4	14	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	42
86	5	4	3	5	4	3	24	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	69
87	2	2	2	3	2	4	15	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	41
88	5	1	2	2	1	3	14	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	40
89	2	2	3	2	2	1	12	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	36
90	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	27

91	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
92	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	24
93	5	3	4	3	4	3	22	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	68
94	4	5	4	3	5	2	23	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	24	67
95	1	1	2	3	1	4	12	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	36
96	2	2	2	4	1	3	14	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	43
97	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	33
98	3	1	1	1	1	3	10	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	29
99	2	1	2	1	3	3	12	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	36
100	3	3	4	5	3	5	23	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	71
101	1	3	2	2	3	2	13	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	39
102	3	1	3	2	2	1	12	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	36
103	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	30
104	1	1	1	1	1	3	8	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	24
105	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	28
106	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
107	3	2	5	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	35
108	1	3	2	2	2	4	14	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	42
109	5	4	3	5	4	3	24	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	69
110	2	2	2	3	2	4	15	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	41
111	5	1	2	2	1	3	14	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	40
112	2	2	3	2	2	1	12	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	36
113	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	27
114	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
115	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	24
116	5	3	4	3	4	3	22	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	68
117	4	5	4	3	5	2	23	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	24	67
118	1	1	2	3	1	4	12	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	36
119	2	2	2	4	1	3	14	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	43
120	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	33
121	3	1	1	1	1	3	10	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	29
122	2	1	2	1	3	3	12	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	36
123	3	3	4	5	3	5	23	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	71
124	1	3	2	2	3	2	13	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	39
125	3	1	3	2	2	1	12	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	36
126	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	30
127	1	1	1	1	1	3	8	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	24
128	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	28
129	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
130	3	2	5	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	35
131	1	3	2	2	2	4	14	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	42
132	5	4	3	5	4	3	24	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	69
133	2	2	2	3	2	4	15	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	41
134	5	1	2	2	1	3	14	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	40
135	2	2	3	2	2	1	12	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	36
136	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	27
137	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
138	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	24
139	5	3	4	3	4	3	22	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	68
140	4	5	4	3	5	2	23	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	24	67

141	1	1	2	3	1	4	12	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	36
142	2	2	2	4	1	3	14	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	43
143	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	33
144	3	1	1	1	1	3	10	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	29
145	2	1	2	1	3	3	12	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	36
146	3	3	4	5	3	5	23	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	71
147	1	3	2	2	3	2	13	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	39
148	3	1	3	2	2	1	12	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	36
149	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	30
150	1	1	1	1	1	3	8	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	24
151	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	28
152	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
153	3	2	5	2	1	1	14	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	35
154	1	3	2	2	2	4	14	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	42
155	5	4	3	5	4	3	24	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	69
156	2	2	2	3	2	4	15	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	41
157	5	1	2	2	1	3	14	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	40
158	2	2	3	2	2	1	12	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	36
159	1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	27
160	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18
161	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	24
162	1	1	2	1	3	1	9	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	55
163	1	1	1	1	1	1	6	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	24	50
164	1	2	1	1	1	2	8	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	32
165	5	3	4	3	4	3	22	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	51
166	4	5	4	3	5	2	23	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	45
167	1	1	2	3	1	4	12	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	31
168	2	2	2	4	1	3	14	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	38
169	2	2	1	2	2	2	11	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	59
170	3	1	1	1	1	3	10	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	36
171	2	1	2	1	3	3	12	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	36
172	3	3	4	5	3	5	23	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	43
173	1	3	2	2	3	2	13	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	29
174	3	1	3	2	2	1	12	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	31
175	2	2	1	2	2	1	10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	70
176	1	1	1	1	1	3	8	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	29
177	1	2	1	1	2	2	9	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	37
178	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	75
179	3	2	5	2	1	1	14	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	40
180	1	3	2	2	2	4	14	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	40
181	5	4	3	5	4	3	24	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	48
182	2	2	2	3	2	4	15	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	33
183	5	1	2	2	1	3	14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	26
184	2	2	3	2	2	1	12	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	28
185	1	1	2	1	3	1	9	4	5	3	4	3	4	23	4	3	5	3	4	4	23	55
186	1	1	1	1	1	1	6	2	5	5	4	3	1	20	5	2	5	5	4	3	24	50
187	1	2	1	1	1	2	8	4	1	1	2	3	1	12	1	4	1	1	2	3	12	32
188	1	1	2	1	3	1	9	3	2	2	2	4	1	14	1	3	2	3	2	4	15	38
189	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	11	28
190	1	2	1	1	1	2	8	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	9	27

191	5	3	4	3	4	3	22	3	2	1	2	1	3	12	3	3	2	1	2	1	12	46
192	4	5	4	3	5	2	23	5	3	4	4	5	3	24	3	4	5	3	4	5	24	71
193	1	1	2	3	1	4	12	2	1	3	2	2	3	13	3	2	1	3	2	2	13	38
194	2	2	2	4	1	3	14	1	3	1	3	2	2	12	2	1	3	1	3	2	12	38
195	2	2	1	2	2	2	11	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	10	31
196	3	1	1	1	1	3	10	3	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	26
197	2	1	2	1	3	3	12	2	1	2	1	2	3	11	1	1	1	2	1	2	8	31
198	3	3	4	5	3	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	83
199	1	3	2	2	3	2	13	1	2	2	2	2	1	10	1	1	3	2	2	2	11	34
200	3	1	3	2	2	1	12	4	1	3	2	2	2	14	2	4	1	3	2	2	14	40
201	2	2	1	2	2	1	10	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	2	5	22	55
202	1	1	1	1	1	3	8	1	2	1	2	3	2	11	2	3	2	3	2	3	15	34
203	1	2	1	1	2	2	9	2	5	1	2	2	1	13	1	2	5	1	2	2	13	35
204	5	5	5	5	5	5	30	1	2	2	3	2	2	12	2	1	2	2	3	2	12	54
205	3	2	5	2	1	1	14	1	1	1	2	1	3	9	3	1	1	1	2	1	9	32
206	1	3	2	2	2	4	14	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	26
207	5	4	3	5	4	3	24	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	2	1	1	8	40
208	2	2	2	3	2	4	15	3	2	2	2	4	1	14	3	2	1	3	2	2	13	42
209	5	1	2	2	1	3	14	2	2	2	1	2	2	11	2	1	3	1	3	2	12	37
210	2	2	3	2	2	1	12	2	3	2	1	1	1	10	2	1	2	2	1	2	10	32
211	1	1	2	1	3	1	9	3	2	1	2	1	3	12	1	3	1	1	1	1	8	29
212	1	1	1	1	1	1	6	5	3	4	4	5	3	24	1	1	1	2	1	2	8	38
213	1	2	1	1	1	2	8	2	1	3	2	2	3	13	5	5	5	5	5	5	30	51
214	1	3	2	2	3	2	13	1	3	1	3	2	2	12	1	1	3	2	2	2	11	36
215	3	1	3	2	2	1	12	1	2	2	1	2	2	10	2	4	1	3	2	2	14	36
216	2	2	1	2	2	1	10	3	1	1	1	1	1	8	4	2	5	4	2	5	22	40
217	1	1	1	1	1	3	8	2	1	2	1	2	3	11	3	2	1	3	2	2	13	32
218	1	2	1	1	2	2	9	5	5	5	5	5	5	30	2	1	3	1	3	2	12	51
219	5	5	5	5	5	5	30	1	2	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	2	10	50
220	1	3	2	2	3	2	13	2	5	5	4	3	1	20	1	3	1	1	1	1	8	41
221	3	1	3	2	2	1	12	4	1	1	2	3	1	12	1	1	1	2	1	2	8	32
222	2	2	1	2	2	1	10	3	2	2	2	4	1	14	5	5	5	5	5	5	30	54
223	1	1	1	1	1	3	8	2	2	2	1	2	2	11	1	1	3	2	2	2	11	30
224	1	2	1	1	2	2	9	2	3	2	1	1	1	10	2	4	1	3	2	2	14	33
225	5	5	5	5	5	5	30	1	2	2	1	2	2	10	4	2	5	4	2	5	22	62
226	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	1	2	2	10	2	4	1	3	2	2	14	34

## ANEXO 9

### FORMATO DE CONSENTIMIENTOS INFORMADOS APLICADO LA MUESTRA DE ESTUDIO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DOCUMENTADA PARA MEDIR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES PORTUARIOS DE SUTRAMPORPC EN EL TERMINAL PORTUARIO APM TERMINALS CALLAO, 2021

Yo, .....,  
acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de las **escalas de medición sobre las condiciones de trabajo y disponibilidad laboral** para un estudio científico, realizado por las bachilleras en ciencias marítimas de la de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau": Brando Rosas, Marjorie Samantha; y, Yovera Huertas, Fressia Fernanda; candidatas al Título de Licenciados en Administración Marítima y Portuaria.

Me han informado que:

- La aplicación de la escala forma parte de la realización de su tesis de Licenciatura
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi **Anonimato**: el bachiller no conocerá la identidad de quien llene cada cuestionario, pues no se registra el nombre.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarme al siguiente correo: [fressiayh@gmail.com](mailto:fressiayh@gmail.com)

Callao, 24 de agosto de 2021

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL PARTICIPANTE  
DNI: